

**Allegato n. 1**

**Verbale di consegna e presa in carico del pc e attrezzature connesse - RSA**

Al signor \_\_\_\_\_  
Dirigente della RSA di \_\_\_\_\_

(luogo) \_\_\_\_\_

**Consegna del personal computer e delle attrezzature connesse**

In data odierna si consegna alla Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA) dello Stabilimento/sede \_\_\_\_\_ il personal computer (PC) e l'attrezzatura informatica allo stesso connessa:

|  |  |
|--|--|
| <b>Tipo dispositivo (PC, stampante)</b>    |  |
| <b>Marca</b>                               |  |
| <b>Modello</b>                             |  |
| <b>Numero di Asset</b>                     |  |
| <b>Numero di Serie</b>                     |  |
| <b>Applicazioni di sistema disponibili</b> |  |

Per l'utilizzo del PC e dell'attrezzatura informatica connessa, a Lei è assegnata la USER ..... Questo profilo individuale d'accesso è strettamente personale e non può essere dato in utilizzo ad altra persona.

A ciascun dirigente della RSA sono messi a disposizione i suddetti beni nel rispetto e in applicazione nonché esclusivamente per le finalità di quanto stabilito dall'art. 6 - Strumenti Informatici e dall'Appendice Tecnica - Strumenti informatici del Titolo Primo, capitolo Diritti Sindacali del vigente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro.

L'assegnazione del PC e dell'attrezzatura allo stesso connessa è determinata dalla qualifica di dirigente della RSA in capo ai destinatari e pertanto è revocabile qualora vengano meno i criteri che l'hanno determinata.

Distinti saluti

(firma azienda) \_\_\_\_\_

Firma del dirigente della RSA per ricevuta \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

**Allegato n. 3**

**Verbale di presa in carico della chiave dell'armadio e della documentazione ivi contenuta presso la "sala della Sicurezza"**

Con il presente verbale si attesta la consegna della chiave dell'armadio contenente:

- copia del Documento sulla Valutazione dei Rischi (DVR) di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81 del 29 aprile 2008 elaborato ai sensi dell'art. 28 e messo a disposizione per la consultazione ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera o) dello stesso D.Lgs.;
- l'elenco dei Documenti Unici di Valutazione dei Rischi di Interferenze (DUVRI) redatti ai sensi dell'art. 26, comma 3 del del D.Lgs. 81 del 29 aprile 2008 ed eventuali copie degli stessi, richieste e messe a disposizione per la consultazione ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera p) del medesimo D. Lgs.;
- (eventuali altri documenti messi a disposizione: es. schede di manutenzione, ecc.....).

Il sig. ...., in qualità di RLS, attesta la consegna della chiave in oggetto - dando atto della messa a disposizione dei documenti di cui sopra - e si obbliga a custodirla con la dovuta diligenza, avuto riguardo alla riservatezza della documentazione contenuta nell'armadietto, con particolare riferimento agli obblighi di cui alle vigenti disposizioni previsti all'art. 50, comma 6, del D.Lgs. 81/2008.

Il sig. ...., insieme con gli altri RLS, è invitato a fissare con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione uno o più incontri, nella misura necessaria a consentire l'illustrazione dei contenuti dei documenti di cui sopra, anche tenuto conto dell'eventuale necessità di approfondimenti inerenti ai rischi specifici.

Il sig. .... si impegna a riconsegnare la chiave qualora venga meno, per qualsivoglia ragione, il suo incarico di RLS.

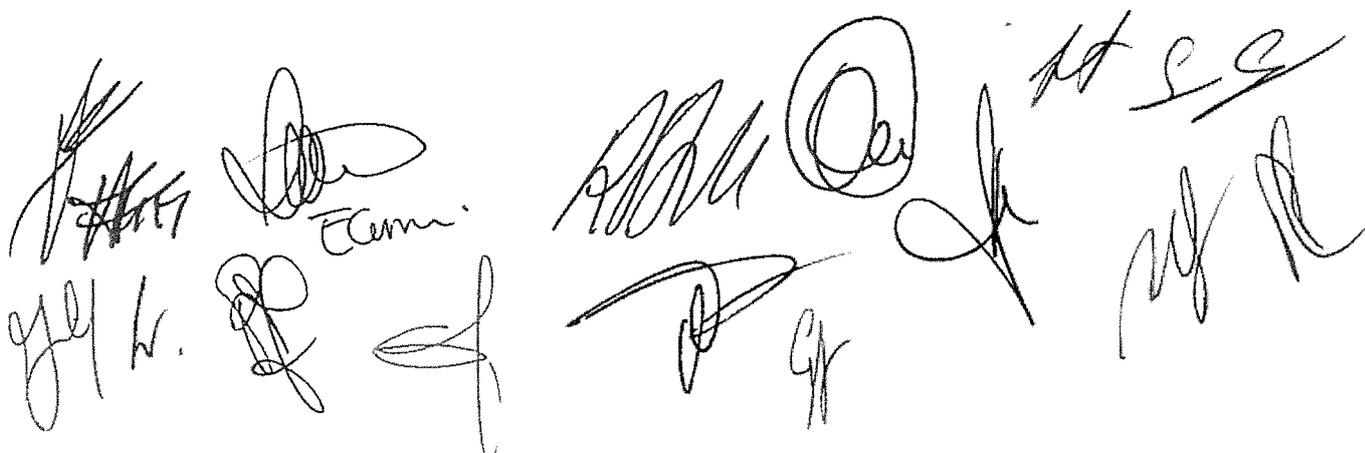
Addì .....

per la Società

il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

.....

.....



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are three signatures, with the middle one appearing to be 'E. Amm.'. In the center, there are two more signatures, one of which is a large, stylized 'Q'. On the right side, there are three more signatures, including one that looks like 'st. e. e.' and another that is very stylized and illegible.

**Allegato n. 4**

**Verbale di consegna e presa in carico del pc e attrezzature connesse - RLS**

Al signor \_\_\_\_\_  
RLS di \_\_\_\_\_

(luogo) \_\_\_\_\_

**Consegna del personal computer e delle attrezzature connesse**

In data odierna si consegna ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) dello Stabilimento/sede di \_\_\_\_\_ il personal computer (PC) e l'attrezzatura informatica allo stesso connessa:

|  |  |
|--|--|
| <b>Tipo dispositivo (PC, stampante)</b>    |  |
| <b>Marca</b>                               |  |
| <b>Modello</b>                             |  |
| <b>Numero di Asset</b>                     |  |
| <b>Numero di Serie</b>                     |  |
| <b>Applicazioni di sistema disponibili</b> |  |

Per l'utilizzo del PC e dell'attrezzatura informatica connessa, a Lei è assegnata la USER ..... Questo profilo individuale d'accesso è strettamente personale e non può essere dato in utilizzo ad altra persona.

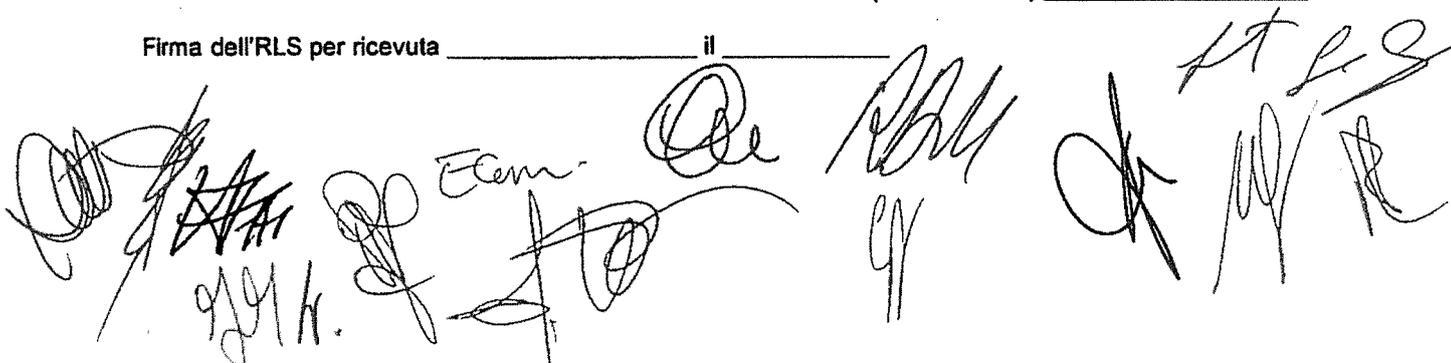
A ciascun RLS sono messi a disposizione i suddetti beni nel rispetto e in applicazione nonché esclusivamente per le finalità di quanto stabilito nel capitolo Ambiente di Lavoro – Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) del Titolo Secondo e dall'Appendice Tecnica – Strumenti informatici del Titolo Primo, capitolo Diritti Sindacali del vigente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro.

L'assegnazione del PC e dell'attrezzatura allo stesso connessa è determinata dalla qualifica di RLS in capo ai destinatari e pertanto è revocabile qualora vengano meno i criteri che l'hanno determinata.

Distinti saluti

(firma azienda) \_\_\_\_\_

Firma dell'RLS per ricevuta \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

A collection of handwritten signatures in black ink, including some with initials like 'Ecom' and 'ST L. G.' written above them.

## ALLEGATO TECNICO n. 2 - DESCRIZIONE DEL SISTEMA ERGO-UAS

Il sistema ERGO-UAS comporta la valutazione ergonomica del sovraccarico biomeccanico relativo a tutto il corpo, valutando il carico statico, il carico dinamico, le applicazioni di forza, le vibrazioni e la movimentazione manuale dei carichi e, conseguentemente, le condizioni di lavoro in relazione alle operazioni/cicli di lavoro e alle posture degli addetti.

Nel panorama dei metodi ergonomici è stato scelto EAWS (European Assembly Work-Sheet) quale metodo per la valutazione del rischio ergonomico a partire dalla fase di progettazione delle postazioni di lavoro.

Tale metodologia è integrabile alla metrica del lavoro denominata UAS (Universal Analyzing System).

In questa prospettiva si puntualizza:

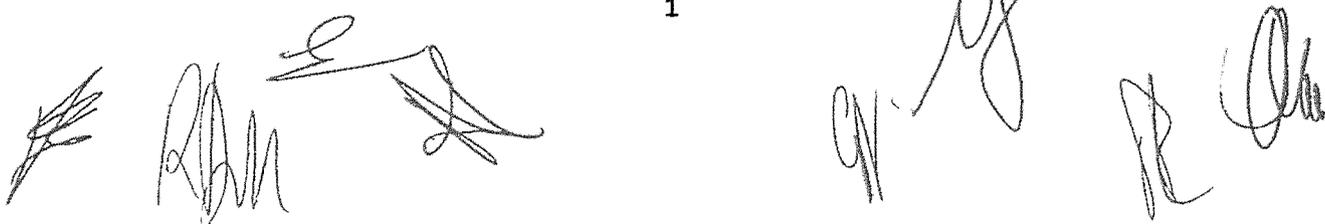
- che la procedura di analisi del rischio di sovraccarico biomeccanico del corpo intero e degli arti superiori applicata alle attività lavorative si caratterizza per l'analisi di tutte le postazioni assoggettate all'assegnazione di tempi di lavoro;
- che su ogni postazione si individuano gli indici di rischio riferiti rispettivamente al corpo intero e agli arti superiori; questi valori si confrontano con una valutazione semaforica (VERDE-GIALLA-ROSSA) come richiesto dalla Direttiva Macchine (2006/42/CE);
- che il valore numerico più alto tra i due viene assunto quale Indice di Rischio EAWS: per un punteggio superiore a 50 (area rossa) si procede per la postazione in esame alla ulteriore e specifica valutazione ergonomica con un metodo di maggior dettaglio valutativo, riferito ai parametri dei vari fattori di Rischio regolati da precise Norme tecniche (vedi parte I).

Nel caso in cui la valutazione con il metodo di approfondimento risulti nell'area di rischio rossa si individueranno e si attueranno le misure correttive di prevenzione di carattere tecnico-organizzativo legate all'anomalia ergonomica rilevata dal metodo stesso, quali:

- la rivisitazione degli elementi costitutivi la singola postazione;
- la rotazione dei lavoratori sulle postazioni;
- la possibilità di scorporare, e quindi di ridistribuire tra più postazioni, le operazioni occorrenti all'esecuzione dell'attività;
- il riesame complessivo delle postazioni di lavoro dell'indice di rischio ergonomico.

I più recenti sviluppi nei campi dello studio del lavoro e dell'ergonomia rappresentano, quindi, un'opportunità per rivedere ed aggiornare i sistemi di misurazione del lavoro, utilizzando metodologie che correlino la metrica del lavoro e l'ergonomia.

In particolare, con l'approvazione delle normative CEN e delle corrispondenti norme ISO relative al controllo del carico biomeccanico, i fattori di maggiorazione nel sistema denominato ERGO-UAS sono

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. On the right side, there are four more signatures, including one that appears to be a stylized 'M' and another that looks like 'R'. The signatures are scattered across the bottom of the page, below the main text.

calcolati in funzione dell'insieme di operazioni assegnate nell'arco del turno di lavoro ed al conseguente tempo correlato. In tal modo, è possibile misurare l'esposizione del lavoratore sia al carico biomeccanico statico, sia a quello dinamico relativamente ai seguenti fattori di rischio:

- caratteristiche delle posture
- azioni di forza
- movimentazione di carichi
- azioni dell'arto superiore ad alta frequenza e basso carico
- fattori complementari.

Oltre alla informazione/formazione dei valutatori, la metodologia sarà oggetto di specifica formazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nonché a tutti i capi Ute, ai relativi team leader e tecnologi. Saranno, altresì, formati tutti i lavoratori come previsto dalla normativa vigente.

I lavoratori hanno il diritto, sulla base delle osservazioni in riferimento a fattori obiettivi, di verificare, attraverso i rappresentanti per la sicurezza e nell'ambito della Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro, le condizioni dei posti di lavoro che appaiono contestabili dal punto di vista degli indici di rischio riferiti rispettivamente al corpo intero e agli arti superiori.

Ogni segnalazione pervenuta comporterà da parte aziendale una sollecita verifica.

L'esito della verifica svolta consentirà, previa consultazione dei rappresentanti per la sicurezza, l'adozione, ove necessario, di appropriate misure di carattere tecnico-organizzativo che verranno condivise nell'ambito della Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro, nonché con il lavoratore interessato.

Il sistema ERGO-UAS utilizza il metodo di rilevamento dei tempi denominato MTM-UAS rispondente ai criteri ed agli standard internazionali fissati dal metodo MTM.

Tale metodo attribuisce a ciascun elemento componente l'operazione un valore predeterminato ricavato dalla tabella dei tempi standard (vedere cartella dati UAS nella parte II) e sarà utilizzato sia ai fini del rilievo diretto sia con riguardo alla preventivazione dei tempi ciclo di lavoro.

Per quanto concerne il coefficiente di maggiorazione si applica, per ciascuna stazione di lavoro e in funzione della combinazione delle operazioni assegnate, un fattore complessivo di maggiorazione direttamente collegato alla misurazione del carico biomeccanico come rappresentato nel grafico nella parte III denominato "curva ERGO-UAS".

La documentazione di seguito riportata, e tra essa quella inerente la determinazione dei tempi per i movimenti o operazioni aggreganti più movimenti (parte II), la determinazione del coefficiente di maggiorazione (parte III) e la determinazione del carico di lavoro (parte IV), costituisce parte integrante del presente paragrafo.



RAM

**SISTEMA ERGO-UAS – parte I**

| <b>NORME TECNICHE</b>      | <b>EAWS</b>    | <b>APPROFONDIMENTO</b>                            |
|----------------------------|----------------|---|
| EN 1005-4<br>ISO 11226     | POSTURE        | OWAS  |
| EN 1005-3                  | FORZE          | RULA  |
| EN 1005-2<br>ISO 11228-1/2 | MMC            | LIFTING INDEX NIOSH<br>TAVOLE DI SNOOK & CIRIELLO |
| EN 1005-5<br>ISO 11228-3   | ARTI SUPERIORI | STRAIN INDEX, OCRA, HAL-TV                        |

Tab. 1 schema confronto norme tecniche e metodi ergonomici

Ogni metodo di approfondimento (OWAS per le Posture; RULA per le Forze; Lifting Index NIOSH e Tavole di SNOOK & CIRIELLO per la Movimentazione Manuale dei Carichi; STRAIN INDEX, OCRA, HAV-TV per gli Arti Superiori) prevede un valore dell'Indice di Rischio anch'esso semaforico.



## **SISTEMA ERGO-UAS – parte II**

### **METRICA DEL LAVORO**

Lo scopo della metrica è quello di determinare il tempo necessario all'esecuzione di un dato lavoro.

La rilevazione dei tempi di lavorazione viene effettuata mediante l'applicazione dei sistemi MTM (come MTM-UAS) oppure del sistema cronometrico.

#### ***Rendimento normale MTM***

Il rendimento normale MTM è conosciuto nella letteratura scientifica come rendimento LMS (dai nomi dei tre ricercatori che lo hanno definito: Lowry, Maynard, Stegemerten).

Nel sistema LMS il rendimento normale del 100% è descritto come "**Il rendimento di un uomo mediamente ben allenato, che conosce bene il lavoro e che dà un costante rendimento senza stancarsi**".

Nel grado di giudizio del rendimento secondo il procedimento LMS vengono giudicate le seguenti quattro caratteristiche:

- Abilità
- Sforzo
- Velocità
- Condizioni di lavoro

#### **Criteri generali del sistema**

- Operazione
- Tempo base
- Modalità di rilevazione dei tempi base di lavorazione
- Tempo ciclo dell'operazione
- Ciclo di lavorazione
- Fattore di maggiorazione (vedere parte III)
- Tempo base totale della postazione (vedere parte III)
- Tempo standard totale della postazione (vedere parte III)



## **Definizioni di riferimento**

### ***Operazione***

L'operazione è un insieme di fasi di lavoro necessarie alla trasformazione del prodotto, chiamate "elementi d'operazione", eseguite dall'operaio, dalla macchina o da entrambi in uno stesso posto di lavoro.

### ***Tempo base***

La determinazione dei tempi di lavorazione necessari per la corretta esecuzione dell'elemento di operazione è effettuata utilizzando metodologie basate su criteri e fattori obiettivi di misura del lavoro.

Il valore risultante dalla misurazione di un elemento d'operazione, ottenuto attraverso l'applicazione dei sistemi MTM Ufficiali, definisce il "tempo base" e l'attività di misurazione è detta "rilievo".

## **Modalità di rilevazione dei tempi base di lavorazione**

La misura dei tempi base viene effettuata mediante:

### ***Rilievo Diretto***

I tempi rilevati sono ottenuti con la diretta osservazione del ciclo operativo e la valutazione degli elementi da misurare attraverso le seguenti metodologie:

#### **a) Rilievo con elementi normalizzati predeterminati**

Il rilievo consiste nell'attribuire a ciascun elemento componente l'operazione un valore di tempo predeterminato, ricavato da tabelle di tempi standard contenute in sistemi di utilizzazione generale nell'industria, quali i metodi MTM Ufficiali.

#### **b) Rilievo cronometrico**

I rilievi vengono eseguiti sul posto di lavoro da personale tecnico specializzato mediante lettura su cronometro dei tempi impiegati dal lavoratore nei singoli elementi di operazione e rilevazione della velocità di esecuzione.

Il rilievo dei tempi viene ripetuto per un appropriato numero di osservazioni, necessarie alla corretta determinazione del tempo di lavoro a seconda del tipo e delle esigenze di lavorazione.

Il giudizio di velocità viene contemporaneamente formulato dal cronotecnico sulla base di esperienze acquisite nell'osservazione di livelli "standard" di prestazione, ricavati secondo i principi della correlazione e di applicazione generalizzata nei vari settori industriali.



I risultati dei vari rilievi sono mediati con il sistema della triangolazione, che riscontra la distribuzione dei singoli valori misurati secondo la normale "curva di Gauss".

#### ***Preventivazione***

I Tempi preventivati sono ottenuti per confronto di identità operative, utilizzando tabelle precostituite che contengono dati standard per le diverse fasi di operazioni componenti le singole attività di lavoro.

#### ***Tempo ciclo dell'operazione***

La sommatoria dei tempi base di una data operazione costituisce il "tempo ciclo dell'operazione".

#### ***Ciclo di lavorazione***

Il razionale susseguirsi delle operazioni, necessarie alla trasformazione di un dato prodotto secondo un ordine prestabilito, costituisce il "ciclo di lavorazione".

Le operazioni necessarie per la sua esecuzione sono stabilite dall'Ingegneria di Produzione e non possono essere variate ad iniziativa di altri.

### **COMUNICAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO**

#### **Definizioni di Riferimento**

##### ***Tempi nuovi***

I tempi nuovi, da determinarsi per lavorazioni nuove o per nuovi metodi di lavorazione e per esigenze che comunque ne richiedono la modifica, verranno rilevati con le metodologie del rilievo cronometrico oppure del rilievo con metodi ad elementi normalizzati come MTM-UAS, MTM-MEK, MTM1 o MTM2.

##### ***Avviamento nuove lavorazioni***

Per avviamento di nuove lavorazioni si intende il periodo in cui:

- a) ha inizio una nuova lavorazione;
- b) vengono introdotte nuove macchine o impianti di rilevante importanza;
- c) intervengono sostanziali variazioni del processo produttivo o del ciclo di lavorazione;

in tali casi si procede alla messa a punto della lavorazione ed alla determinazione dei tempi nuovi. In questo periodo gli operai interessati lavorano senza preventiva comunicazione dei tempi di esecuzione.

I singoli programmi di avviamento sono elaborati per periodi variabili a seconda delle lavorazioni e delle esigenze tecnico-produttive.

I programmi possono essere variati nel corso del relativo periodo ove intervengano esigenze non previste di qualsiasi natura (necessità tecnico-produttive, tecnico organizzative, ecc.).

##### ***Comunicazione dei tempi ciclo***

La comunicazione all'operaio dei tempi ciclo sarà effettuata a mezzo dei cicli di lavorazione depositati presso la UTE in modo che l'operaio interessato possa prenderne agevolmente visione.



Le comunicazioni riguardanti lavorazioni su tratti di linea o complessi meccanizzati, avverranno:

- a mezzo di comunicazione verbale da parte del superiore diretto ad ogni singolo operaio;
- tramite la "tabella descrizione attività" depositata presso la UTE in modo che l'operaio interessato possa prenderne agevolmente visione. La tabella descrizione attività conterrà:
  - L'elenco delle attività assegnate alla postazione e relativi tempi ciclo dell'operazione
  - Il tempo base totale della postazione
  - L'indice EAWS della postazione
  - Il Fattore di Maggiorazione applicato in funzione dell'indice EAWS espresso in percentuale
  - Il tempo standard totale della postazione
  - La saturazione media

Su lavorazioni non in linea, le comunicazioni saranno effettuate in ordine ai seguenti elementi:

- a) tempo ciclo dell'operazione;
- b) fattore di maggiorazione;
- c) produzione oraria;
- d) tempi macchina;
- e) mezzi di lavoro impiegati;
- f) tempo del ciclo nel caso di operazioni in abbinamento;
- g) produzione oraria nel caso di operazioni in abbinamento.

#### **Assestamento dei tempi**

Il periodo di assestamento dei tempi decorre dal momento in cui, raggiunta la messa a punto della lavorazione, vengono assegnati e comunicati agli operai interessati i tempi base provvisori.

L'assestamento ha la durata di quattro mesi di effettiva esecuzione del lavoro; in detti periodi i tempi base sono suscettibili di variazioni in più od in meno.

Durante il periodo di assestamento, il Fattore di Maggiorazione assegnato sarà stimato per i gruppi definiti sulla base dell'omogeneità delle condizioni di lavoro.

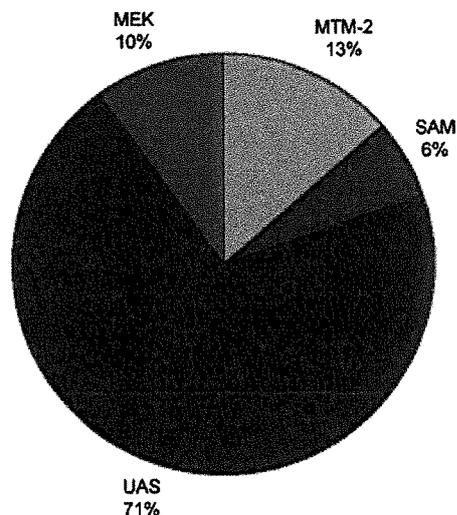
Alla fine del periodo di assestamento il Fattore di Maggiorazione è valutato applicando il metodo Ergo-UAS alle operazioni assegnate a ciascuna postazione di lavoro in relazione ai livelli produttivi adottati e ai tempi base rilevati.



### Dettaglio Metodo MTM-UAS

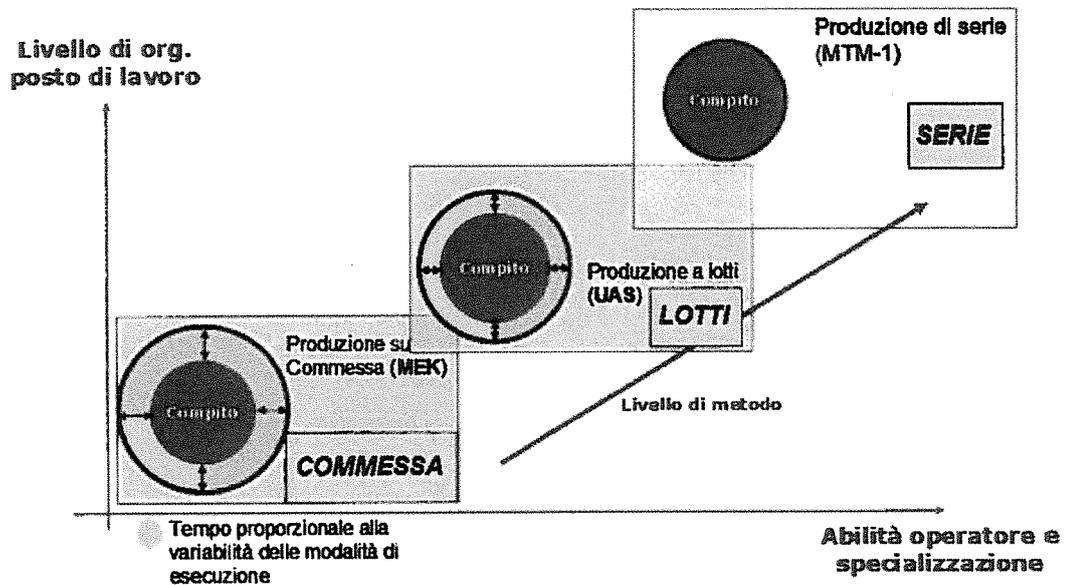
Il metodo MTM-UAS (Universal Analyzing System) è il più diffuso dei sei sistemi MTM ufficiali nel mondo ed è progettato per la pianificazione, preventivazione e misurazione del lavoro manuale in ambienti di produzione di serie e a lotti in qualsiasi settore di produzione in cui siano verificate le seguenti condizioni:

- Compiti ripetitivi
- Posti di lavoro ben definiti
- Organizzazione del lavoro definita
- Istruzioni di lavoro esplicitate
- Personale addestrato



L'impiego del sistema UAS è particolarmente indicato quando risulta necessario il collegamento con l'analisi ergonomica della sequenza lavorativa fin dalle prime fasi di progettazione del prodotto-processo.

I movimenti elementari UAS sono definiti in modo da risultare facilmente analizzabili sulla base delle condizioni iniziali e finali in cui si trova l'oggetto e delle sue caratteristiche fisico-geometriche (es. peso, dimensioni, necessità di selezione, ecc.). Ciò rende UAS un sistema non-comportamentale, ovvero non influenzato da comportamenti peculiari dello specifico lavoratore e quindi più idoneo a definire processi di lavorazione standard fin dalle prime fasi di progettazione. I tempi UAS contengono tempi relativi ad attività ausiliarie proporzionali al livello di organizzazione del posto di lavoro e di addestramento del lavoratore, che sono tipiche della lavorazione a lotti. Fatta eccezione per i movimenti ciclici e di azionamento, caratterizzati da un basso livello di variazione, gli elementi di tempo UAS integrano in sé i "movimenti ausiliari", cioè tutti quei micro movimenti di "aggiustamento" richiesti dalla forma e dalle condizioni in cui si trova l'oggetto; ad esempio: applicare pressione, disgiungere, aggiustare la presa, orientare.



I sette gruppi di attività di UAS (movimenti elementari) sono:

- Prendere e piazzare
- Piazzare
- Maneggiare mezzi ausiliari
- Azionare
- Cicli di movimento
- Movimenti del corpo
- Controllo visivo

*ABM*

## Cartella dati UAS

### Tempi espressi in TMU (Time Measurement Unit)

100.000 TMU = 1 ora = 60 min. = 3.600 sec. (1 TMU = 0.036 sec. = 0.0006 min. = 0.00001 ore)

1 sec. = 27.78 TMU; 1 cts = 16.67 TMU

| lunghezza del movimento<br>cm | ≤ 20 | > 20<br>to<br>≤ 50 | > 50<br>to<br>≤ 80 |
|-------------------------------|------|--------------------|--------------------|
| settore di distanza           | 1    | 2                  | 3                  |

| Prendere e Piazzare    |           | Codice  | 1   | 2   | 3   |    |
|------------------------|-----------|---------|-----|-----|-----|----|
|                        |           |         | TMU |     |     |    |
| ≤ 1 kg                 | facile    | circa   | AA  | 20  | 35  | 50 |
|                        |           | libero  | AB  | 30  | 45  | 60 |
|                        |           | stretto | AC  | 40  | 55  | 70 |
|                        | difficile | circa   | AD  | 20  | 45  | 60 |
|                        |           | libero  | AE  | 30  | 55  | 70 |
|                        |           | stretto | AF  | 40  | 65  | 80 |
| mandata                | circa     | AG      | 40  | 65  | 80  |    |
| > 1 kg<br>a<br>≤ 8 kg  | circa     | AH      | 25  | 45  | 55  |    |
|                        | libero    | AJ      | 40  | 65  | 75  |    |
|                        | stretto   | AK      | 50  | 75  | 85  |    |
| > 8 kg<br>a<br>≤ 22 kg | circa     | AL      | 80  | 105 | 115 |    |
|                        | libero    | AM      | 95  | 120 | 130 |    |
|                        | stretto   | AN      | 120 | 145 | 160 |    |

| Piazzare |         | Codice | 1   | 2  | 3  |
|----------|---------|--------|-----|----|----|
|          |         |        | TMU |    |    |
|          | circa   | PA     | 10  | 20 | 25 |
|          | libero  | PB     | 20  | 30 | 35 |
|          | stretto | PC     | 30  | 40 | 45 |

| lunghezza del movimento<br>cm | ≤ 20 | > 20<br>to<br>≤ 50 | > 50<br>to<br>≤ 80 |
|-------------------------------|------|--------------------|--------------------|
| settore di distanza           | 1    | 2                  | 3                  |

| Maneggiare Mezzi Ausiliari |         | Codice | 1   | 2  | 3  |
|----------------------------|---------|--------|-----|----|----|
|                            |         |        | TMU |    |    |
|                            | circa   | HA     | 25  | 45 | 65 |
|                            | libero  | HB     | 40  | 60 | 75 |
|                            | stretto | HC     | 50  | 70 | 85 |

| Azionare |          | Codice | 1  | 2  | 3  |
|----------|----------|--------|----|----|----|
|          | semplice | BA     | 10 | 25 | 40 |
|          | composto | BB     | 30 | 45 | 60 |

| Cicli di Movimento |                      | Codice | 1  | 2  | 3  |
|--------------------|----------------------|--------|----|----|----|
|                    | singolo movimento    | ZA     | 5  | 15 | 20 |
|                    | seguiti di movimenti | ZB     | 10 | 30 | 40 |
|                    | riprendere+movimento | ZC     | 30 | 45 | 55 |

|                      |    |    |
|----------------------|----|----|
| Bloccare o sbloccare | ZD | 20 |
|----------------------|----|----|

| Movimenti del Corpo |  | Codice | TMU |
|---------------------|--|--------|-----|
|                     | caminare/ m  | KA     | 25  |
|                     | piegarsi, abbassarsi, inginocchiarsi (incl. rialzarsi) | KB     | 60  |
|                     | sedersi e rialzarsi                                    | KC     | 110 |

|                  |    |    |
|------------------|----|----|
| Controllo Visivo | VA | 15 |
|------------------|----|----|

I principali vantaggi di UAS sono:

- Collegamento diretto con ergonomia
- Rappresenta uno standard internazionale (sistema MTM più diffuso nel mondo)
- Sviluppato per progettare il metodo fin dalle prime fasi dello sviluppo
- Semplicità di apprendimento e utilizzo
- Sviluppato per il settore automobilistico

## SISTEMA ERGO-UAS – parte III

### FATTORE DI MAGGIORAZIONE

#### Definizioni di riferimento

##### **Fattore Ergonomico**

Si definisce con Fattore Ergonomico la maggiorazione calcolata in funzione del carico biomeccanico misurato in modo conforme alle normative CEN (progettazione) e ISO (rilievo diretto).

##### **Fattore Tecnico-Organizzativo**

Si definisce con Fattore Tecnico-Organizzativo la maggiorazione pari a 1% a copertura di variazioni non assorbite dall'elasticità del sistema MTM-UAS e indipendenti dal carico biomeccanico.

##### **Fattore di Maggiorazione**

La somma del Fattore Tecnico-Organizzativo e del Fattore Ergonomico costituisce il Fattore di Maggiorazione.

##### **Carico Biomeccanico**

Misura del livello di sollecitazione fisica a cui viene sottoposto il sistema muscolo-scheletrico.

##### **Metodo di valutazione EAWS**

Il metodo di valutazione EAWS (European Assembly Work-Sheet) è un sistema di analisi ergonomica di screening progettuale e preliminare per la misurazione dei rischi associati al carico biomeccanico.

##### **Indice EAWS**

È il punteggio risultante dall'applicazione del metodo di valutazione EAWS.

##### **Tempo base totale della postazione**

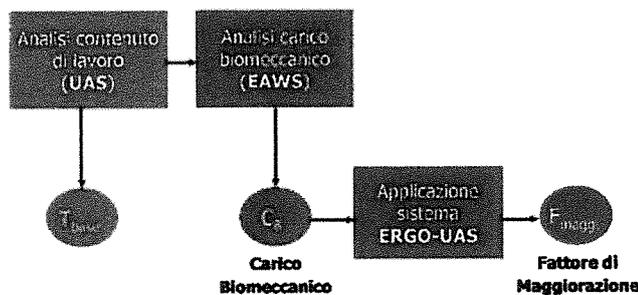
La sommatoria dei tempi ciclo delle operazioni assegnate ad un addetto in una data postazione e per un dato livello produttivo costituisce il "tempo base totale della postazione".

##### **Tempo standard totale della postazione**

È il tempo totale risultante dall'applicazione del Fattore di Maggiorazione al tempo base totale della postazione.

## Modello ERGO-UAS

Il tempo standard totale della postazione viene determinato a partire dal tempo base totale a cui viene applicato il Fattore di Maggiorazione (come rappresentato in figura)



$$T_{std} = T_{base} \times (1 + F_{magg})$$

### Metodo EAWS

La misurazione del carico biomeccanico è eseguita attraverso l'applicazione del sistema EAWS (European Assembly Work-Sheet), che è un sistema di analisi di screening progettuale e preliminare conforme alle seguenti normative:

**Fase di Progettazione:** dalla Direttiva Macchine (2006/42/CE) per l'unificazione di tutti gli Stati membri per conformità ai requisiti massimi essenziali di sicurezza, con particolare riferimento a:

- raccomandazioni ergonomiche per la progettazione di macchinari che prevedono la movimentazione manuale dei carichi
- limiti di forza raccomandati in operazioni svolte su macchine in modo tale che le azioni possano essere svolte in modo ottimale rispetto alla postura
- criteri di valutazione delle posture e dei movimenti di lavoro in relazione all'uso delle macchine
- principi di valutazione dei rischi connessi a movimenti ripetitivi degli arti superiori eseguiti con frequenze elevate e con bassi carichi.

**Fase Applicativa:** dalla Direttiva Quadro (89/391/CEE) per l'attivazione di misure minime garantite volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori con particolare riferimento a:

- valutazione delle posture di lavoro, definendo in particolare i criteri di valutazione per le posture statiche

- movimentazione manuale dei carichi – sollevamento e trasporto, spingere e tirare, movimentazione di piccoli pesi ad elevata frequenza

Le modalità e le regole di applicazione del metodo EAWS sono predisposte alla ricezione di tutte le future modifiche rese necessarie da nuove norme CEN e ISO relative al carico biomeccanico o da modifiche sostanziali delle norme vigenti.

I sistemi di analisi ergonomica di screening progettuale e preliminare sono sistemi progettati per semplificare e velocizzare l'identificazione dei fattori di rischio e per una loro prevalutazione quantitativa. EAWS, grazie alla sua struttura molto analitica, supporta anche la riprogettazione del metodo di lavoro finalizzata alla riduzione del carico biomeccanico e conseguentemente del rischio da esso causato.

Rispetto ad altri sistemi di screening progettuale e preliminare, che si concentrano solo su una componente del carico biomeccanico, EAWS risulta essere completo rispetto a tutti i fattori di rischio descritti e regolati dalle norme sopra esposte.

La scelta del sistema EAWS rispetto ad altri disponibili è dettata dai seguenti motivi:

- Copertura di tutti i componenti di carico biomeccanico:
  - congruità delle posture del corpo (collegamento con sistema di approfondimento: OWAS)
  - azioni di forza con mano/dita e corpo (collegamento con sistema di approfondimento: RULA)
  - movimentazione di carichi (collegamento con sistema di approfondimento: Lifting Index NIOSH e/o Tavole di Snook&Ciriello)
  - frequenze dei movimenti degli arti superiori combinati con differenti livelli di forza e tipologia di presa; posture dell'arto superiore; organizzazione del lavoro e durata dei compiti ripetitivi (collegamento con sistema di approfondimento: STRAIN INDEX, OCRA, HAL-TV)
  - fattori supplementari
  - vibrazioni e compressioni
  - congruità delle posture del polso combinate con forza
  - altre situazioni di lavoro disagiati (es. linea in movimento)
- Copertura di tutte le parti del corpo rilevanti
- Conformità alle più recenti norme in materia di carico biomeccanico
- Livello di diffusione internazionale
- Collegamento con analisi lavoro (UAS)
- Collegamento con la progettazione del prodotto
- Collegamento con la progettazione processo

## Struttura del sistema EAWS

Il foglio di analisi EAWS è formato dalle seguenti sezioni:

- Sezione 0: Intestazione, punti supplementari e informazioni generali sull'organizzazione del lavoro (es. durata del turno, numero e durata pause, ecc.)
- Sezione 1: Posture di lavoro
- Sezione 2: Azioni di forza
- Sezione 3: Movimentazione manuale di carichi
- Sezione 4: Alte frequenze e bassi carichi degli arti superiori

Figure: Assessment Worksheet V1.2.4

Section 0: Header and general information. Includes fields for job name, date, and assessment type. It contains a table for 'Punti Base "TOT CORPO"' (Basic Points "TOT BODY") with columns for different body parts and activities. The section is titled 'Sezione 0'.

Figure: Assessment Worksheet V1.2.4

Section 1: Postures of work. This section contains a detailed table for recording posture data. The table has columns for posture type (e.g., standing, sitting, kneeling) and rows for different body parts (neck, shoulder, elbow, wrist, hand, forearm, upper arm, lower arm, hand/wrist). It is titled 'Sezione 1'.

**POSTURE**

- EN 1005-4
- ISO 11226

**SISTEMI DI 2° LIVELLO CORRELATI**

- OWAS

### AZIONI DI FORZA

- EN 10053
- ISO 11228.2

### SISTEMI DI 2 LIVELLO CORRELATI

- RULA

### MOVIMENTAZ. MANUALE CARICHI

- EN 10052
- ISO 11228.1/2

### SISTEMI DI 2 LIVELLO CORRELATI

- NIOSH
- SNOOK & CIRIELLO

**Ergonomic Assessment Worksheet - V1.3.4**

---

**Azioni di forza (di silenzio / fermo)**

|    |  |  |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
|----|--|--|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 17 |  | Carica massima da peso (kg) (Cap. max. peso) | 0 | 7 | 15 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 18 |  | Azioni di forza sulle braccia / corpo        | 0 | 7 | 15 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |

Azioni di forza = [ righe 17 - 18 ]

---

**Sezione 2**

**Movimentazione Manuale Carichi (per fermo)**

|    |  |                     |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
|----|--|---------------------|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 19 |  | Carica massima (kg) | 0 | 7 | 15 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 20 |  | Carica massima (kg) | 0 | 7 | 15 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 21 |  | Carica massima (kg) | 0 | 7 | 15 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |

Mov. Carichi = [ righe 19 - 21 ]

---

**Sezione 3**

**Movimentazione Manuale Carichi (per fermo)**

|    |  |                     |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
|----|--|---------------------|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 22 |  | Carica massima (kg) | 0 | 7 | 15 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 23 |  | Carica massima (kg) | 0 | 7 | 15 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 24 |  | Carica massima (kg) | 0 | 7 | 15 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |

Mov. Carichi = [ righe 22 - 24 ]

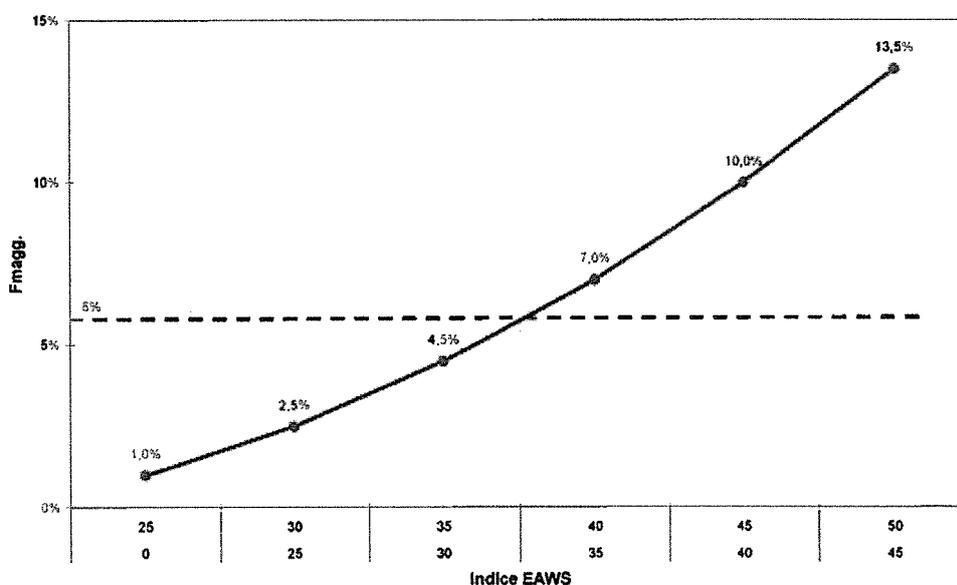


Le immagini sopra riportate, relative alle sezioni 0, 1, 2, 3 e 4, si riferiscono alla versione 1.3.4 del metodo EAWS. Resta inteso che nel caso di ulteriori aggiornamenti del metodo, si utilizzerà nell'applicazione l'ultima versione approvata dal Technical Board dell'EAWS, che costituirà oggetto di informazione alle Organizzazioni sindacali.

### Calcolo del Fattore Ergonomico

Il fattore ergonomico, e conseguentemente il fattore complessivo di maggiorazione contenente anche il fattore tecnico-organizzativo, è determinato per ogni stazione di lavoro in funzione della combinazione delle operazioni assegnate (bilanciamento) e non calcolato per ogni singolo movimento elementare. Tale necessità è imposta dalle recenti normative in materia di controllo del carico biomeccanico, che è influenzato dalla sequenza di operazioni e dalla loro ripetitività o frequenza, oltre che dalle caratteristiche dei singoli movimenti.

Il fattore ergonomico è direttamente collegato alla misurazione del carico biomeccanico attraverso la curva ERGO-UAS, rappresentata nel seguente grafico:



Tale curva è stata definita dall'International MTM Directorate sulla base di una vasta sperimentazione che ha coinvolto i maggiori produttori di automobili ed elettrodomestici europei. La sperimentazione si è resa necessaria per il fatto che il nuovo modello, che determina i fattori di maggiorazione per compensare la fatica, è più rispondente a quanto previsto dalle più recenti norme assegnando maggiorazioni all'intera sequenza lavorativa.

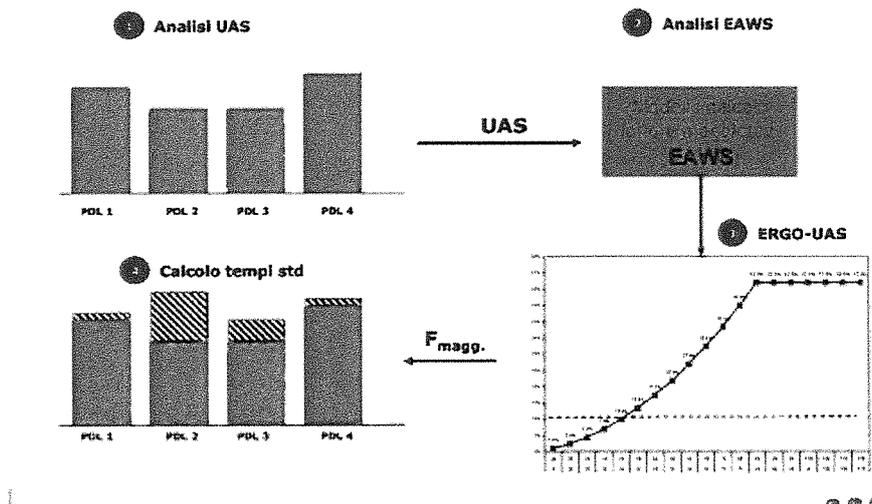
I valori della curva ERGO-UAS sono stati ricavati in modo da attenuare il carico biomeccanico in modo esponenziale al crescere del rischio da sovraccarico. La velocità della curva (o pendenza) e la sua posizione nel piano "indice EAWS - Fattore di Maggiorazione" sono stati calcolati in modo da:

- assegnare sufficiente recupero per uscire dalla zona a rischio elevato (zona rossa)
- assegnare sufficiente recupero per lavorare correttamente in aree a rischio medio /basso (zona gialla /verde)

Nel punto medio della zona a rischio medio (zona gialla) il fattore di maggiorazione è pari al 6 % .

In questa valutazione sono stati considerati sia il rischio a breve termine di sovraccarico del sistema osteo-muscolare sia quello a medio termine di sovraccarico del sistema tendineo.

Il valore minimo applicabile del fattore di maggiorazione è 1%, mentre il massimo è 13,5%. Resta comunque inteso che in caso di situazione a rischio (zona rossa, con indice EAWS >50 punti), nell'impossibilità di eseguire interventi tecnici immediati sul prodotto o sul processo, sarà applicata una maggiorazione tale da generare una riduzione del carico biomeccanico per riportare la valutazione del rischio almeno in zona media (area gialla, indice EAWS < 50 punti).



## Reclami

I reclami e le controversie riguardanti le applicazioni dei tempi base e/o del tempo standard totale della postazione, che appaiono contestabili sulla base delle osservazioni dei lavoratori, in riferimento a fattori obiettivi, potranno essere esercitate dai lavoratori stessi, nelle forme e nei modi stabiliti dalla seguente procedura:

a) il lavoratore potrà presentare reclamo al proprio responsabile, il quale lo esaminerà e richiederà al competente Ente di stabilimento il controllo del tempo base e/o del tempo standard totale della postazione. Tale Ente controllerà il tempo, di norma entro quattro giorni lavorativi, per ogni singola operazione, dalla data di presentazione del reclamo e farà pervenire al lavoratore, tramite il capo responsabile, la variazione o la conferma documentata del tempo;

b) il lavoratore, qualora non ritenga la risposta soddisfacente, potrà avanzare motivato reclamo per il tramite di un componente del Consiglio delle RSA, che lo rappresenterà ed assisterà nella trattazione della controversia, il cui esame dovrà essere esaurito dalla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione entro cinque giorni lavorativi.

Durante tale periodo le Parti si asterranno da intraprendere iniziative unilaterali e comunque, sino alla definizione della controversia, il reclamo di cui sopra non sospenderà l'esecutività dei tempi assegnati.

Resta inteso che detta procedura è indipendente da quella prevista dall'articolo 13 Titolo Primo.

### Collegamento UAS-EAWS

Esiste un collegamento diretto tra i sistemi UAS ed EAWS rappresentato dalla definizione di azione reale EAWS, che ha una corrispondenza numerica predefinita con ciascun movimento base UAS:

| UAS            | AZIONI REALI | SIGNIFICATO   |
|----------------|--------------|---|
| AXX            | 1            | Prendere e piazzare   |
| PXX            | 1            | Piazzare (può includere azionare attrezzo)  |
| HXX            | 2            | Maneggiare mezzo ausiliario   |
| ZA *, ZB *, ZD | 1            | Cicli di movimento semplici - es. un ciclo di avvitamento                               |
| ZCX            | 2            | Cicli di movimento con riposizionamento - es. ripiazzare chiave aperta più un movimento |
| BXX *          | 1            | Azionamento (leva, pulsanti ...)  |
| KX             | 0            | Movimenti del corpo   |
| VA             | 0            | Controllo visivo  |

\* Nel caso di movimenti ZA1, ZB1 e BA1, oltre il terzo movimento consecutivo dello stesso codice, il rapporto fra codice UAS / n. di azioni reali diventa pari a 0,5.

## SISTEMA ERGO-UAS – parte IV

### SATURAZIONE SU LINEE A TRAZIONE MECCANIZZATA

( determinazione del carico di lavoro)

#### Definizioni di riferimento

##### **Definizione di linea a trazione meccanizzata**

Si considerano linee a trazione meccanizzata le linee di produzione costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni) su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica, operando su una serie di gruppi di parti staccate di un prodotto finale che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme o con spostamenti a scatti con cadenza fissa, non influenzabile dal lavoratore nelle quali le quantità di produzione giornaliera ed i tempi sono predeterminati.

Il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato è rigidamente costante per tutto il turno di lavoro ed uguale alla "cadenza", cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione ad un'altra stazione successiva.

##### **Tempo massimo di saturazione individuale**

E' il totale (minuti) di presenza al netto dell'intervallo per refezione e delle pause.

#### Carichi di lavoro sulle linee a trazione meccanizzata

##### **Saturazione effettiva**

Si definisce Saturazione effettiva la quantità di lavoro assegnata nell'arco del turno di lavoro rapportata ai minuti di presenza al netto della mensa.

Qualora vi fossero variazioni nella composizione della produzione rispetto a quanto già programmato, l'attività lavorativa, laddove le condizioni tecnico-impianistiche lo consentano, sarà eseguita senza variazioni di velocità anche nelle postazioni a monte e a valle, e comunque per un totale di minuti individuali non superiore a quelli previsti nell'arco del turno di lavoro stesso.

## Allegato n. 5

### Disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante

#### Premessa

Le Parti stipulanti il Contratto Collettivo specifico di lavoro definiscono come segue la disciplina di concreta attuazione dell'apprendistato professionalizzante nelle Società che applicano il presente Contratto Collettivo, di cui il presente allegato costituisce parte integrante.

La seguente disciplina si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante che saranno instaurati in data successiva al 30 giugno 2015, fermo restando che per i rapporti d'apprendistato già in corso a questa data vale la previgente regolamentazione applicabile in relazione alla data di costituzione del rapporto.

#### Art. 1. - Norme generali

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le Parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età non inferiore ai diciotto anni e non superiore ai ventinove. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nei gruppi professionali dal quinto, seconda fascia, al primo, con riferimento, per quest'ultimo, ai lavoratori che svolgono attività di cui al primo alinea della relativa declaratoria: alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Per il personale del Gruppo FCA (esclusa Ferrari) assunto a partire dal 1° luglio 2015, le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle aree professionali dalla prima alla terza.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere confermato in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei 24 mesi precedenti:

- almeno l'80% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante come prima occupazione presso l'azienda titolare del rapporto di lavoro;
- almeno il 95% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, che hanno già prestato attività lavorativa con contratti di lavoro a tempo determinato o di somministrazione presso l'azienda, anche con mansioni diverse, nell'arco dei dodici mesi precedenti, nel condiviso intento di favorire la stabilizzazione occupazionale.

Le suddette percentuali saranno considerate nell'ambito della specifica unità produttiva o organizzativa in cui sono stati instaurati i contratti di apprendistato professionalizzante.

A questo fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza naturale di cui al successivo articolo 2.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures, some of which appear to be initials. On the right, there is a large, vertical signature that spans across the right margin. The signatures are written in a cursive, somewhat illegible style.

L'apprendista potrà essere adibito anche a mansioni connesse al pagamento dell'incentivo di rendimento, di cui all'art. 12 del Titolo Terzo del presente Contratto Collettivo, in quanto le Parti riconoscono:

- la complessità tecnologica degli impianti produttivi dei Gruppi FCA e CNH Industrial, che comporta la generale applicazione di procedure informatizzate di governo delle linee meccanizzate di produzione, anche nelle stazioni delle lavorazioni riconducibili al montaggio;
- la necessità di percorsi di arricchimento delle conoscenze di base e delle competenze tecnico-professionali utili allo svolgimento di un insieme compiuto di mansioni.

In questo caso all'apprendista sarà riconosciuta una specifica voce retributiva, di importo pari a euro 0,064 orari lordi, denominata "elemento distinto apprendisti" e non sarà attribuito l'incentivo di rendimento di cui all'art. 12 del Titolo Terzo del presente Contratto Collettivo.

Per quanto non specificatamente previsto dalla disciplina qui convenuta, al rapporto di apprendistato professionalizzante si applicano le disposizioni del presente Contratto Collettivo.

## **Art. 2. - Durata del contratto**

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è determinata in 36 mesi indipendentemente dal gruppo professionale / area professionale di inquadramento finale.

## **Art. 3. – Formazione**

La formazione dell'apprendista sarà erogata di norma all'interno dell'azienda, in quanto le Parti riconoscono le aziende dei Gruppi FCA e CNH Industrial come soggetti in possesso delle necessarie competenze, certificabili secondo la normativa vigente, ed in grado di garantire che l'apprendimento si realizzi in un contesto formativo organizzato idoneo all'acquisizione delle conoscenze / competenze infra indicate.

La formazione potrà essere erogata attraverso modalità d'aula, e-learning, on the job, affiancamento ed esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

### **Capacità formativa dell'impresa**

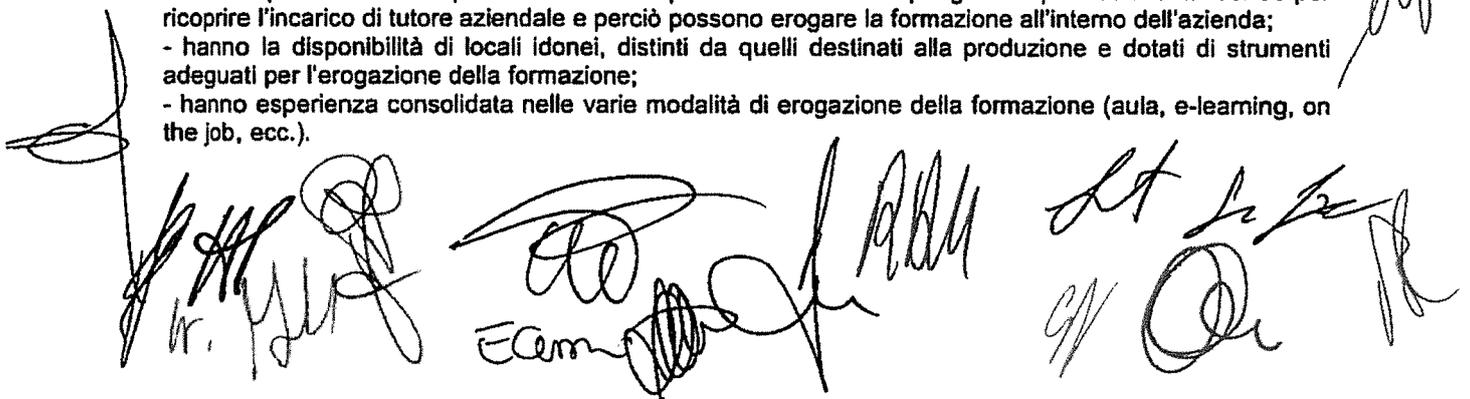
Ai fini dell'erogazione della formazione, la capacità formativa interna è espressa, oltre che dalla presenza di soggetti in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutore, dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente o organizzare, avvalendosi anche di docenza esterna, interventi formativi, in considerazione:

- quanto alla formazione teorica, della disponibilità, in azienda o in aziende collegate, di locali idonei; di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
- della presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

La capacità formativa aziendale è espressamente dichiarata dal datore di lavoro, secondo la normativa vigente e sarà comunicata all'Organismo paritetico di cui al successivo articolo 4.

A questo proposito le Parti riconoscono che le Società dei Gruppi FCA e CNH Industrial dispongono di capacità formative consolidate, in quanto:

- sono in possesso dei requisiti relativi alla capacità formativa e dispongono di professionalità idonee per ricoprire l'incarico di tutore aziendale e perciò possono erogare la formazione all'interno dell'azienda;
- hanno la disponibilità di locali idonei, distinti da quelli destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati per l'erogazione della formazione;
- hanno esperienza consolidata nelle varie modalità di erogazione della formazione (aula, e-learning, on the job, ecc.).



The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two more signatures, one of which appears to be 'E. Am...'. On the right, there are two more signatures, one of which is 'G. Qu...'. The signatures are written in a cursive, somewhat illegible style.

Dette capacità aziendali trovano adeguato complemento nella prassi e nelle modalità di interazione e collaborazione sperimentate in ambito di formazione finanziata con Enti esterni dedicati.

#### **Formazione aziendale per l'acquisizione di conoscenze/competenze tecnico-professionali e specialistiche.**

Questo tipo di formazione si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Le Parti in via esemplificativa individuano la seguente articolazione della formazione con riferimento alle tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto e di processo.

#### **Formazione integrativa finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.**

Questo tipo di formazione, diretta a integrare quella erogata sotto la responsabilità aziendale, fa capo all'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, ed è disciplinata dalle Regioni, sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

In mancanza di offerta formativa pubblica tale formazione integrativa viene erogata dall'azienda sulla base delle seguenti materie, articolate in via esemplificativa in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza sul lavoro. Le ore dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato e, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

Le Parti - valutata la capacità formativa presente in azienda nelle Società dei Gruppi FCA e CNH Industrial e tenuto conto della necessità di assicurare omogeneità ai suddetti programmi formativi - ritengono che detta formazione, nella misura di 120 ore per la durata complessiva del triennio, sia erogata dall'azienda in base a programmi formativi che saranno oggetto di specifica condivisione tra le Parti, nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui al successivo art. 4. Lo stesso Organismo valuterà l'eventuale necessità di integrazione dei programmi formativi con l'offerta pubblica.

Considerata l'omogeneità gestionale delle tematiche formative nell'ambito dei Gruppi FCA e CNH Industrial, si conviene di tenere a riferimento la normativa specifica in materia della Regione Piemonte, nel rispetto di quanto previsto dal comma 8 dell'art. 47 del D. Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015.

#### **Ore di Formazione**

In aggiunta alle suddette ore di formazione di base e trasversale, l'azienda erogherà un numero di ore annuali di formazione, volte all'acquisizione di conoscenze/competenze tecnico-professionali e specialistiche, tale da raggiungere la media annua di 80 ore.

Nell'ambito delle suddette 80 ore annue, 40 ore di formazione professionalizzante, a carico azienda, saranno erogate in modalità teorica.

Le ore complessive di formazione che fanno capo all'azienda possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 60 ore, in base a quanto previsto nel Piano Formativo Individuale.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo del cittadino secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'azienda farà pervenire all'Organismo paritetico di cui al successivo art. 4 un rapporto completo, che sarà consegnato, in apposito incontro, al Consiglio delle RSA laddove esistente, riferito al numero di apprendisti

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are several overlapping signatures, including one that appears to be 'E. Comi'. In the center, there are more signatures, some of which are more stylized and less legible. On the right side, there are several initials and signatures, including one that looks like 'M' and another that looks like 'A'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the text.

assunti ed alla formazione effettuata, a decorrere dal dodicesimo mese successivo alla prima assunzione e con periodicità annuale.

### **Tutore aziendale**

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutore aziendale.

Le Parti convengono che, ai fini dell'individuazione delle competenze e delle funzioni del tutore aziendale, si continui a fare riferimento a quanto previsto dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalla regolamentazione regionale, convenendo sul prendere ad esclusivo riferimento quella emessa dalla Regione Piemonte.

Il tutore aziendale dovrà aver effettuato, conformemente con quanto specificamente previsto dalla Regione Piemonte, attraverso modalità e-learning o autoapprendimento, un percorso formativo in materia di indicazioni metodologiche per l'abilità didattica e relazionale finalizzata all'apprendimento nelle quattro macro-aree di intervento (co-progettazione del percorso di apprendimento, facilitazione e supporto all'apprendimento, coordinamento e valutazione dell'apprendimento), così da ottenere la certificazione delle competenze da parte della Regione.

La regolamentazione definita dalla Regione Piemonte costituirà pertanto riferimento normativo specifico, in modo da assicurare la necessaria omogeneità gestionale su tutto il territorio nazionale alle società che applicano il presente Contratto Collettivo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 47 comma 8 del D. Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015.

Il tutore contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta - anche ai fini dell'art. 47, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 - il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, che dovrà essere firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il modello della scheda suddetta sarà predisposto dall'Organismo Paritetico di cui al successivo articolo 4.

### **Piano Formativo Individuale (PFI)**

Il PFI definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI deve essere redatto in forma sintetica e inserito nel contratto di apprendistato con l'indicazione degli obiettivi formativi, dei contenuti e delle modalità di erogazione della formazione nonché del nome del tutore e delle sue funzioni in relazione al contratto di apprendistato.

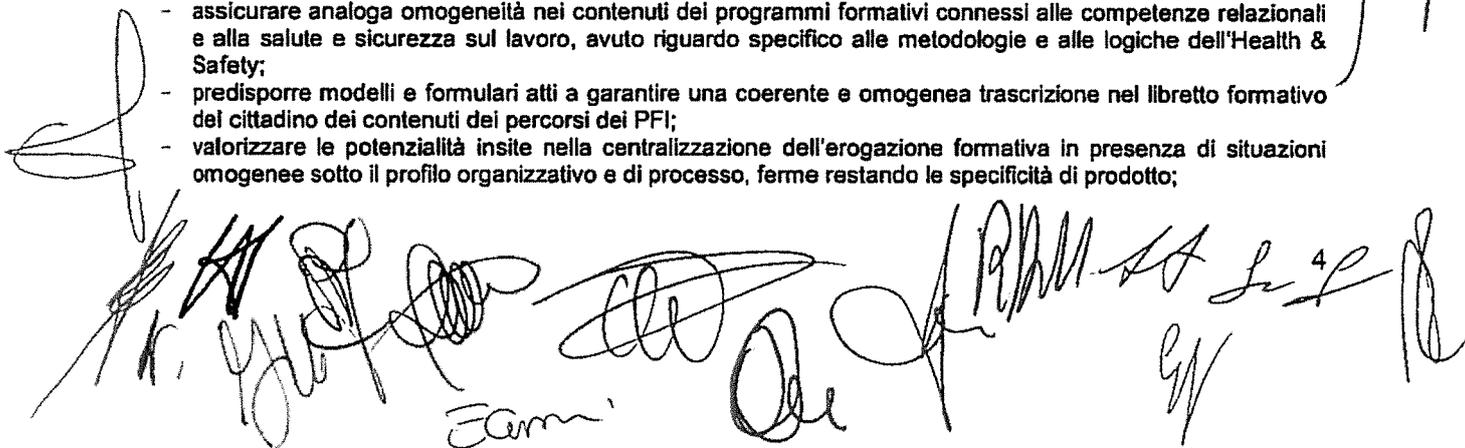
La formulazione del PFI dovrà tener conto delle eventuali disposizioni, moduli e formulari, secondo il modello che sarà predisposto dall'Organismo paritetico di cui al successivo articolo 4.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutore.

### **Art. 4. - Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF)**

Le Parti condividono la necessità di:

- assicurare omogeneità nei contenuti dei programmi formativi ai lavoratori di ciascuna Società / Settore nelle unità produttive site in Regioni diverse – con particolare riguardo alle conoscenze e capacità tecnico-professionali richieste nell'impresa in base al processo e ciclo produttivo, alle tecniche e strumenti utilizzati, e programmi informatici in uso e procedure di sicurezza applicate;
- assicurare analoga omogeneità nei contenuti dei programmi formativi connessi alle competenze relazionali e alla salute e sicurezza sul lavoro, avuto riguardo specifico alle metodologie e alle logiche dell'Health & Safety;
- predisporre modelli e formulari atti a garantire una coerente e omogenea trascrizione nel libretto formativo del cittadino dei contenuti dei percorsi dei PFI;
- valorizzare le potenzialità insite nella centralizzazione dell'erogazione formativa in presenza di situazioni omogenee sotto il profilo organizzativo e di processo, ferme restando le specificità di prodotto;



- aumentare l'efficacia dell'erogazione interna della formazione in un contesto caratterizzato da prassi consolidate di metodologie formative comuni (in aula e on the job, affiancamento e e-learning ecc.) e articolazioni produttive su tutto il territorio nazionale, in più Regioni, anche ai fini di affiancamento, attività on the job e visite didattiche in altre unità produttive.

A questo scopo affidano all'OPAF, Organismo paritetico - composto da un componente designato da ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria e da altrettanti componenti designati congiuntamente da FCA e CNH Industrial, i seguenti compiti riferiti alla presente disciplina:

- predisporre schemi esemplificativi di profili formativi, anche mediante forme di collaborazione con l'Isfol, prevedendo uno specifico profilo di qualificazione professionale per i lavoratori addetti alle linee a catena;
- elaborare, anche sulla base di esperienze di eccellenza già realizzate, moduli formativi, modalità e strumenti di erogazione, particolarmente in riferimento alla formazione trasversale, con l'obiettivo principale di rendere omogeneo il livello qualitativo dell'istituto;
- elaborare proposte formative per il tutore aziendale in coerenza con quanto stabilito dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalla regolamentazione della Regione Piemonte;
- monitorare le esperienze svolte nei territori sulla base della documentazione pervenuta e verificare possibili forme di divulgazione delle esperienze più significative;
- individuare nell'ambito della formazione trasversale le modalità atte ad assicurare l'illustrazione degli istituti previsti dal presente Contratto Collettivo.

L'Organismo paritetico è costituito in forma di associazione non riconosciuta, in base alla condivisa titolarità delle Parti in merito, in quanto firmatarie del presente Contratto Collettivo applicato nelle Società dei Gruppi FCA e CNH Industrial, previa verifica tra le Parti e i competenti Enti governativi.

L'Organismo opera in base a un suo Regolamento e decide con la maggioranza qualificata di 2/3 dei componenti.

#### Art. 5. – Assunzione

Nella lettera di assunzione, oltre alle indicazioni di cui all'art. 1 del Titolo Terzo del presente Contratto Collettivo, saranno precisati la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, l'inquadramento di ingresso, la progressione di cui al successivo articolo 7 ove prevista e l'inquadramento di destinazione.

#### Art. 6. - Periodo di prova

Il periodo di prova dell'apprendista dovrà essere previsto nella lettera di assunzione. Il periodo di prova non dovrà superare i 30 giorni di effettivo servizio. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla durata della prova stessa.

#### Art. 7. – Inquadramento e retribuzione

L'apprendista, in base alla vigente disciplina di legge, per il Gruppo CNH Industrial sarà inquadrato nel gruppo professionale / fascia inferiore di due livelli (gruppi professionali o fasce) rispetto al gruppo professionale / fascia di destinazione, in applicazione del presente Contratto Collettivo.

Nel caso dell'inquadramento finale in seconda fascia del quinto gruppo professionale, l'assunzione sarà effettuata nella prima fascia del medesimo gruppo professionale.

All'apprendista sarà assicurata la seguente progressione nel corso del periodo del contratto:

- per i primi dodici mesi dall'assunzione: inquadramento inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione;
- per i successivi dodici mesi: inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione;
- per i restanti dodici mesi: inquadramento di destinazione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are several overlapping signatures. In the center, a signature is followed by the initials 'EAm'. To the right, there are more signatures, including one that appears to be 'L3' and another that looks like 'GR'. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized manner.

Nel caso dell'inquadramento finale in seconda fascia del quinto gruppo professionale, la progressione in corso di contratto sarà la seguente:

- per i primi diciotto mesi dall'assunzione: inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione;
- per i restanti diciotto mesi: inquadramento di destinazione.

Il personale del Gruppo FCA (esclusa Ferrari) assunto a partire dal 1° luglio 2015 con contratto di apprendistato professionalizzante, in base alla vigente disciplina di legge, sarà inquadrato per l'intera durata di questa specifica tipologia di rapporto (36 mesi) nell'area professionale di destinazione, con il connesso livello retributivo ridotto del 5% per l'intero triennio.

#### **Art. 8. - Trattamento di malattia ed infortunio**

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, le regole saranno quelle previste dall'art. 25 del Titolo Terzo del presente Contratto Collettivo.

#### **Art. 9. – Previdenza integrativa**

Per gli apprendisti iscritti a Cometa le aliquote contributive sono definite dalla contrattazione aziendale, come da allegato n. .... e, in carenza di questa, dalle fonti contrattuali del fondo Cometa.

#### **Art. 10. – Anzianità di servizio**

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal presente Contratto Collettivo, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

#### **Art 11. – Risoluzione del rapporto di lavoro**

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro o l'apprendista possono recedere dal contratto con un preavviso di 30 giorni, indipendentemente dal gruppo professionale / area professionale di destinazione, ai sensi di quanto previsto dal quarto comma dell'art. 42 del D. Lgs. n. 81 / 2015.

In caso di mancata comunicazione del recesso entro la scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante, il rapporto prosegue come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

**Monte ore permessi sindacali per le OO.SS. FIM, UILM, FISMIC e UGLM**

**Criteri di determinazione e gestione**

Il monte ore per permessi sindacali retribuiti, in riferimento a quanto previsto dall'art. 2, Titolo Primo, del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro (CCSL), costituisce, per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria sopra indicata singolarmente considerata alla data del presente accordo, condizione di miglior favore rispetto alle norme di legge anche agli effetti di cui all'art. 11, Titolo Primo, del CCSL e viene attribuito annualmente.

Con l'assegnazione del suddetto monte ore le Parti intendono assorbire e disciplinare tutti i trattamenti previsti dalla legge in materia di permessi sindacali retribuiti ulteriori rispetto alla spettanza legale per attività sindacale dei dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) stabilita dall'articolo 23, penultimo comma, della Legge 300/1970.

- a) Regole per la determinazione del monte ore annuo unico a livello complessivo del Gruppo FCA (ad esclusione di Ferrari) e del Gruppo CNH Industrial

Il monte ore annuo complessivo a disposizione, in ciascuno dei due Gruppi, di ciascuna Organizzazione sindacale per la quale viene quantificato in relazione al numero di tutti i dipendenti operai, impiegati e quadri sarà determinato applicando 2 parametri di cui alla Tabella 1 sottostante riferita a ciascun Gruppo.

Il parametro A per le singole OO.SS. firmatarie.

Il parametro B per le singole OO.SS. firmatarie che alla data del presente accordo abbiano una percentuale di rappresentatività pari o superiore all'8% determinata dal numero dei propri dirigenti delle RSA in carica rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA, delle Organizzazioni sindacali firmatarie. (Pertanto è da intendersi che sulla base dell'indicatore della rappresentatività alla data del presente accordo tale parametro sarà moltiplicato per 3).

|  |
|--|
| ore totali = ore risultanti dal parametro A + ore risultanti dal parametro B |
|--|

**Tabella 1**

| FCA<br>Parametri per calcolo ore                              |                         | CNH Industrial<br>Parametri per il calcolo delle ore          |                         |
|---|-------------------------|---|-------------------------|
| A   | n. dipendenti x<br>0,46 | A   | n. dipendenti x<br>0,37 |
| B<br>da applicare se la<br>% RSA è pari o<br>superiore all'8% | n. dipendenti x<br>0,69 | B<br>da applicare se la<br>% RSA è pari o<br>superiore all'8% | n. dipendenti x<br>0,81 |

**Legenda:**

n. dipendenti: è il numero degli operai, impiegati e quadri iscritti a libro unico del lavoro al 31 dicembre dell'anno precedente, comunicato annualmente a ciascuna Organizzazione sindacale entro il mese di gennaio dell'anno cui il monte ore si riferisce.

% RSA: è la percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate determinata dal numero dei propri dirigenti delle RSA in carica rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA, delle Organizzazioni sindacali firmatarie, in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Esclusivamente per le singole Organizzazioni sindacali interessate dall'applicazione del parametro B, le ore derivanti dal suddetto parametro (0,69x3 per il Gruppo FCA e 0,81x3 per il Gruppo CNH Industrial) andranno ripartite in relazione alla percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate dall'applicazione del suddetto parametro. Tale rappresentatività sarà determinata dal numero dei dirigenti delle RSA di ciascuna O.S., come presente alla data di sottoscrizione del presente accordo e interessata dall'applicazione del parametro B, in carica al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA delle OO.SS. interessate dall'applicazione del parametro B in carica al 31 dicembre dell'anno precedente .

**b) Regole per assegnazione del monte ore a livello di Società/Unità produttiva o organizzativa**

Per la determinazione delle quantità massime di ore assegnabili, a livello di singola Società, fermo restando il valore massimo complessivo del monte ore a livello di ciascun Gruppo di cui al precedente punto a), vengono applicati, per ciascuna Organizzazione sindacale considerata, in riferimento alla Società interessata i parametri della Tabella 1 ossia: per FCA il parametro A (0,46 per ciascun dipendente) se la % RSA è inferiore all' 8% e i parametri A+B (0,46+0,69=1,15 per ciascun dipendente) se la % RSA è pari o superiore all' 8% e per CNH Industrial il parametro A (0,37 per ciascun dipendente) se la % RSA è inferiore all' 8% e i parametri A+B (0,37+0,81=1,18 per ciascun dipendente) se la % RSA è pari o superiore all' 8%

Il numero di ore così individuato potrà essere incrementato, sempre nell'ambito del valore massimo complessivo del monte ore a livello di ciascun Gruppo di cui al precedente punto a), secondo le percentuali indicate nella sotto riportata Tabella 2, sulla base della rispettiva percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate determinata dal numero dei propri dirigenti delle RSA in carica al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA, delle Organizzazioni sindacali firmatarie, in carica al 31 dicembre dell'anno precedente nella singola Società interessata.

Fermi restando sia il numero di ore complessive attribuibili alla singola specifica Società, ancorché incrementato dalla percentuale come definita al precedente comma, sia il valore massimo complessivo del monte ore di ciascun Gruppo di cui al punto a), per la determinazione della quantità massima di ore assegnabili a livello di Unità produttiva/organizzativa sono applicati, per ciascuna Organizzazione sindacale considerata, in riferimento all'Unità produttiva/organizzativa interessata i parametri della Tabella 1 ossia: per FCA il parametro A (0,46 per ciascun dipendente) se la % RSA è inferiore all' 8% e i parametri A+B (0,46+0,69=1,15 per ciascun dipendente) se la % RSA è pari o superiore all' 8% e per CNH Industrial il parametro A (0,37 per ciascun dipendente) se la % RSA è inferiore all' 8% e i parametri A+B (0,37+0,81=1,18 per ciascun dipendente) se la % RSA è pari o superiore all' 8%.

Il numero di ore così individuato potrà essere incrementato secondo le percentuali indicate nella sotto riportata Tabella 2, sulla base della rispettiva percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate determinata dal numero dei dirigenti della propria RSA in carica al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA, delle Organizzazioni sindacali firmatarie, in carica al 31 dicembre dell'anno precedente nella singola Unità produttiva/organizzativa interessata.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are signatures that appear to be 'A.R.', 'Elena', and another illegible one. In the center, there is a signature that looks like 'F. J. ...'. To the right, there are more signatures, including one that looks like 'st es' and another that looks like 'M. ...'. At the very bottom center, there is a small number '2' and a signature that looks like 'G.W.'.

Tabella 2

| % RSA                          | % massima incremento ammesso |
|--------------------------------|------------------------------|
| fino al 15%                    | 10%                          |
| superiore al 15% e fino al 20% | 20%                          |
| superiore al 20% e fino al 25% | 25%                          |
| superiore al 25% e fino al 30% | 30%                          |
| superiore al 30% e fino il 35% | 35%                          |
| superiore al 35%               | 45%                          |

La Direzione aziendale fornirà il numero dei dipendenti da prendere a riferimento e il numero massimo di ore assegnabili a livello di singola Società e di singola Unità produttiva/organizzativa.

Al fine di rispettare il valore massimo di monte ore determinato in base alla Tabella 1 per il Gruppo FCA e per il Gruppo CNH Industrial, nel caso in cui un'O.S. assegni un numero di ore superiore in alcune Società/Unità produttive o organizzative in base alle previsioni di cui alla Tabella 2, sarà necessario che la stessa O.S. provveda ad assegnare un numero di ore inferiore rispetto a quello risultante dal calcolo di cui in Tabella 1 in altre Società/Unità produttive o organizzative.

#### Modalità di utilizzo del monte ore

Il monte ore potrà essere utilizzato a copertura di:

1. tutte le ore di permesso sindacale retribuito per i dirigenti delle RSA, che eccedono le 8 ore mensili spettanti ex art. 23, penultimo comma, legge 300/1970;
2. tutte le ore di permesso per i componenti di organismi/incaricati per le operazioni connesse alla consultazione elettorale per la nomina/designazione di RSA/RLS;
3. tutte le ore di permesso per i dipendenti delle singole Unità produttive/organizzative delle Società che ricoprono cariche nelle strutture dell'Organizzazione sindacale e che richiedano assenze continuative dal posto di lavoro, previa comunicazione scritta da parte della competente Segreteria Nazionale indicante la persona interessata e il periodo di fruizione; in tal caso, in via del tutto eccezionale, potrà essere superato il limite massimo della spettanza teorica prevista per ogni Unità produttiva, così come sotto precisato;
4. tutte le ore di permesso per i componenti degli organi direttivi di cui all'art. 30 legge 300/1970 e di cui all'art. 2, Titolo Primo, del CCSL.

Al fine dell'utilizzo di tali permessi, l'Organizzazione sindacale dovrà comunicare per iscritto alla Direzione aziendale della singola Unità produttiva/organizzativa a inizio anno, l'elenco completo dei componenti degli organi direttivi per l'anno di riferimento, tempestivamente eventuali variazioni in corso di anno al suddetto elenco e, con almeno 48 ore di anticipo rispetto alla fruizione, l'elenco dei lavoratori che fruiranno di tali permessi con indicazione del/dei giorno/i di fruizione e della durata dei permessi.

In ogni singola Unità produttiva/organizzativa nel corso della stessa giornata lavorativa sarà possibile l'assenza di lavoratori partecipanti a riunione dell'organo direttivo di un'unica Organizzazione sindacale; in caso di concomitante richiesta da parte di più Organizzazioni Sindacali, sarà data priorità a quella che avrà richiesto per prima tale permesso e farà fede la data/ora di ricezione da parte dell'Azienda della comunicazione relativa all'indizione della riunione.

In via del tutto eccezionale e previa richiesta congiunta da parte delle Segreterie nazionali firmatarie, sarà valutata con la Direzione aziendale la possibilità di effettuare una riunione congiunta degli organi direttivi delle stesse Organizzazioni, qualora la richiesta venga formulata con congruo anticipo (20 giorni) e siano fatte salve le esigenze operative aziendali;

5. tutte le ore di permesso richieste da lavoratori delle singole Unità produttive/organizzative componenti degli organi direttivi, non dirigenti delle RSA, sia per la partecipazione alle riunioni dell'organo direttivo di cui sono componenti sia per lo svolgimento di servizi per i lavoratori all'esterno dell'Unità produttiva/organizzativa di appartenenza o all'interno dei locali sindacali presenti nell'Unità stessa;
6. tutte le ore di permesso richieste da lavoratori componenti del Comitato Aziendale Europeo per partecipare a riunioni, incontri, ivi compresi quelli preparatori, o ad altre attività direttamente connesse al ruolo di rappresentante dei lavoratori nell'ambito del suddetto Comitato.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCSL, per le quali sono definite condizioni di miglior favore in materia di permessi sindacali, unitamente alle proprie strutture territoriali e RSA valuteranno le opportune iniziative finalizzate a contenere l'utilizzo dei permessi sindacali, così salvaguardando le esigenze operative aziendali nelle giornate lavorative di quelle Unità produttive/organizzative interessate da sospensioni di attività, quali ad esempio la possibilità di indire le riunioni dei propri organi direttivi nei periodi nei quali non è prevista attività lavorativa presso le Unità produttive/organizzative interessate.

Ai lavoratori di cui ai precedenti punti 2, 3, 4, 5 e 6 (che non siano dirigenti delle RSA) non sono in nessun caso applicabili le tutele previste dalle leggi e dal CCSL per i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Il monte ore complessivo potrà essere utilizzato per il 60% nel primo semestre (gennaio-giugno) e per il restante 40% nel secondo semestre (luglio-dicembre). Le ore afferenti a ciascuna parte dell'anno saranno fruite nel periodo medesimo e le ore non fruite nel primo semestre saranno trasferite nel semestre successivo.

Entro il mese di luglio le Parti si incontreranno per valutare le misure idonee da porre in atto per contenere, alla luce dello scenario allora ipotizzabile, il consumo annuo di ore di permesso sindacale retribuito oltre ad esaminare eventuali situazioni critiche nell'utilizzo del monte ore.

La Segreteria Nazionale di ciascuna Organizzazione sindacale, entro 20 giorni dalla data di indicazione del monte ore per l'anno di riferimento, provvederà ad assegnare per ciascuna Società/ Unità produttiva o organizzativa le quote spettanti, il cui ammontare complessivo (al netto delle spettanze di legge per i dirigenti delle RSA ex art. 23, penultimo comma, legge 300/1970) sarà contenuto nel limite della spettanza teorica prevista per singola Società/ Unità produttiva o organizzativa sulla base di quanto definito al punto b), fatta salva la specifica eccezione prevista al punto 3 precedente e fermo restando in ogni caso il rispetto del limite massimo del monte ore generale complessivo. Tale assegnazione costituisce condizione necessaria per la retribuità dei permessi sindacali.

In caso di superamento delle ore assegnate, relativamente a ciascuna Società/ Unità produttiva o organizzativa, l'Azienda provvederà a trattenere le ore eccedenti l'assegnato con le spettanze del primo periodo di paga successivo al mese in cui il superamento sarà stato comunicato alla Segreteria Nazionale dell'Organizzazione sindacale competente.

In caso di assegnazione tardiva, saranno considerati retribuiti i permessi fruiti nel periodo compreso tra il mese di prevista assegnazione e la tardiva assegnazione con effetto dal mese successivo a quello in cui sarà comunicata la tardiva assegnazione stessa.

In caso di variazioni in corso d'anno dell'assegnazione alle diverse Società/Unità produttive o organizzative, la Segreteria Nazionale dell'Organizzazione sindacale dovrà comunicarle in anticipo rispetto all'utilizzo delle ore ulteriormente assegnate.



Nella comunicazione dovrà essere anche specificata la o le Società nonché la o le Unità produttiva/e alla cui assegnazione originaria dovranno essere sottratte le ore così trasferite.

Il lavoratore che intende fruire di permessi sindacali, salvo comprovati casi di urgenza, dovrà richiedere, in forma scritta utilizzando apposito modulo (come da fac-simile in allegato 1), il permesso con un preavviso minimo di 24 ore, se interno, e di 48 ore, se esterno.

Non potranno essere utilizzati permessi sindacali interni non retribuiti, salvo il caso di partecipazione a riunioni con la Direzione aziendale qualora fosse esaurito l'intero monte ore.

I permessi dovranno riguardare soltanto i periodi di tempo compresi nei limiti dell'orario normale di lavoro dei singoli lavoratori interessati (essendo escluso qualsiasi compenso per i periodi di tempo eccedenti tale orario) e non potranno essere richiesti per periodi inferiori al quarto d'ora. Pertanto, i lavoratori interessati dovranno presentarsi sul proprio posto di lavoro all'inizio del turno e, successivamente, utilizzare il permesso, fatto salvo il caso di utilizzo del permesso fuori dall'Azienda.

Per il computo e la registrazione del periodo di assenza dal lavoro si considereranno i quarti d'ora arrotondando, per eccesso o per difetto, le eventuali frazioni in minuti compresi tra un quarto d'ora e quello successivo.

Per l'attuazione, la gestione e la rendicontazione dei permessi viene utilizzato un apposito cartellino individuale mensile intestato alle persone aventi diritto (come da fac-simile in allegato 2).

Sul cartellino oltre ai dati anagrafici e identificativi del dipendente; viene indicato anche il Sindacato di appartenenza; tale cartellino sarà intestato, ogni mese, dall'ufficio Personale dell'Unità produttiva/organizzativa e consegnato ai rispettivi responsabili dei titolati all'utilizzo dei permessi sindacali.

Ciascun titolato, nel momento in cui fruisca di permesso sindacale richiesto nei termini previsti, firmerà l'apposito cartellino.

Il responsabile del titolato alla fruizione del permesso sindacale provvederà:

- a) a rilasciare all'interessato il permesso scritto sull'apposito modulo (come da fac-simile in allegato 3);
- b) ad annotare sul cartellino individuale, in corrispondenza del giorno, l'ora di inizio e quella del rientro sul posto di lavoro o comunque del termine del permesso;
- c) a fare controfirmare di volta in volta dal titolare del cartellino il periodo di tempo utilizzato per il permesso;
- d) a consegnare all'ufficio Personale il cartellino individuale mensile relativo ai permessi sindacali.

Al fine di consentire all'Organizzazione sindacale il monitoraggio dell'andamento dell'utilizzo dei permessi sindacali, l'Azienda fornirà mensilmente alla Segreteria Nazionale dell'Organizzazione sindacale il dato dei permessi sindacali fruiti.

Esclusivamente ai dirigenti delle RSA, ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 legge 300/1970, saranno concessi, previa richiesta scritta all'Azienda da parte dell'interessato di regola 3 giorni prima della fruizione, permessi sindacali non retribuiti nella misura massima di 8 giorni all'anno, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

La regolamentazione definita nel presente allegato n. ... al CCSL si applica a partire dal 1° gennaio 2016.

Per l'anno 2015 la materia del Monte ore permessi sindacali viene disciplinata sulla base delle specifiche intese raggiunte nei due Gruppi che hanno regolato la stessa per gli anni 2013 e 2014.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately ten distinct marks, including some that appear to be initials like 'Ecomi' and 'Futura', and others that are more stylized or illegible. A small number '5' is written in the center of the page, below the word 'Ecomi'.

|  |                             |                 |        |                     |
|--|-----------------------------|-----------------|--------|---------------------|
| SOCIETA'   |                             |                 |        |                     |
|  |                             |                 |        |                     |
| <b>RICHIESTA DI PERMESSO SINDACALE</b>   |                             |                 |        |                     |
| DATA:  |                             | ORA:            |        |                     |
| IL/LA SIGNOR/A .....<br>(COGNOME)  |                             | .....<br>(NOME) |        | ID. AZIENDALE ..... |
| APPARTENENTE ALL'UNITA' PRODUTTIVA: .....                                      |                             |                 |        |                     |
|  | Dirigente delle<br>R.S.A.   |                 | R.L.S. |                     |
|  | Componente del<br>DIRETTIVO | .....           |        |                     |
| CHIEDE UN PERMESSO SINDACALE DALLE ORE ..... ALLE ORE ..... DEL GIORNO .....   |                             |                 |        |                     |
| PER RECARSI .....  |                             |                 |        |                     |
| MOTIVO PER CUI IL PERMESSO E' RICHIESTO CON TERMINE RIDOTTO DI PREAVVISO ..... |                             |                 |        |                     |
| .....  |                             |                 |        |                     |
| .....  |                             |                 |        |                     |
| FIRMA DEL RICHIEDENTE .....  |                             |                 |        |                     |

*[Handwritten signatures and initials]*

*Elmari*

*ST 2 2*

CARTELLINO INDIVIDUALE PERMESSI SINDACALI

ALLEGATO 2

|                 |  |
|-----------------|--|
| SOCIETA'        |  |
| UNITA' PRODOTTA |  |
| SEGNORA         |  |
| MESE DI         |  |

|              |  |
|--------------|--|
| ID AZIENDALE |  |
| SINDACATO    |  |

| GIORNO | DALLE ORE | ALLE ORE | COD. PERMESSO | VISTO DEL TITOLARE | DALLE ORE | ALLE ORE | COD. PERMESSO | VISTO DEL TITOLARE | DALLE ORE | ALLE ORE | COD. PERMESSO | VISTO DEL TITOLARE | TOTALE ORE DI PERMESSO |     |         | VISTO DEL RESPONSABILE |
|--------|-----------|----------|---------------|--------------------|-----------|----------|---------------|--------------------|-----------|----------|---------------|--------------------|------------------------|-----|---------|------------------------|
|        |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    | RSA                    | RLS | DIRETTO |                        |
| 1      |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 2      |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 3      |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 4      |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 5      |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 6      |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 7      |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 8      |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 9      |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 10     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 11     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 12     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 13     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 14     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 15     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 16     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 17     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 18     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 19     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 20     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 21     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 22     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 23     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 24     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 25     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 26     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 27     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 28     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 29     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 30     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
| 31     |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    |                        |     |         |                        |
|        |           |          |               |                    |           |          |               |                    |           |          |               |                    | TOTALE ORE MENSILI     |     |         |                        |

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a signature, a set of initials, and several other scribbled-out or partially legible marks.

|  |                 |                     |
|--|-----------------|---------------------|
| SOCIETA'   |                 |                     |
| PERMESSO SINDACALE   |                 |                     |
| DATA:  | ORA:            |                     |
| IL/LA SIGNOR/A .....<br>(COGNOME)  | .....<br>(NOME) | ID. AZIENDALE ..... |
| APPARTENENTE ALL'UNITA' PRODUTTIVA: .....                                |                 |                     |
| Dirigente delle<br>R.S.A.  | R.L.S.          |                     |
| Componente del<br>DIRETTIVO  |                 | .....               |
| E' IN PERMESSO SINDACALE DALLE ORE ..... ALLE ORE ..... DEL GIORNO ..... |                 |                     |
| PER RECARSI: .....   |                 |                     |
| FIRMA DEL RESPONSABILE .....   |                 |                     |

*[Handwritten signatures and initials]*

*Elem.*

*Opuntia*

*Robu*