

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 18 dicembre 2017, in Varese

tra

la BTICINO SpA, rappresentata dai sigg. dott. Lucio Tubaro, Direttore Risorse Umane, ing. Giuseppe Parola, dott.ssa Antonella Bezzon e dai responsabili del personale di stabilimento, assistita dall'Unione Industriali della Provincia di Varese nella persona del dott. Gianluca Bianchi

e

le Rappresentanze Sindacali Unitarie, assistite dalle OO. SS. FIOM CGIL, rappresentata dalla sig.ra Stefania Filetti, e FIM CISL, rappresentata dal sig. Gennaro Aloisio,

*alla luce dell'esito positivo del referendum proposto ai lavoratori per approvazione dell'ipotesi di accordo siglata tra le Parti il 24 novembre 2017, che di conseguenza viene oggi ratificata in verbale di accordo come tale,*

premessi che:

1. le Parti, confermando l'assetto ed il modus di relazioni che a livello nazionale ha condotto alla sigla dell'intesa di rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti del 26 novembre 2016, ribadiscono la propria determinazione all'ulteriore sviluppo di un modello negoziale orientato al rinnovamento contrattuale laddove trovi adeguato bilanciamento la necessaria esigenza di competitività, efficienza e produttività d'impresa con le richieste salariali e occupazionali dei lavoratori e le loro esigenze di conciliazione vita-lavoro;
2. le Parti riconoscono che la recente crisi economica mondiale ha perturbato e modificato i mercati di riferimento, lasciando strascichi che determinano situazioni strutturali di instabilità della domanda, il che impone una particolare attenzione alla flessibilità organizzativa e alla capacità di reattività delle aziende, per non inficiarne la competitività, nell'interesse di tutte le parti coinvolte;
3. con la presente intesa le Parti confermano, nello spirito e secondo le regole fatte proprie dal T.U. del 10 gennaio 2014 e dal CCNL vigente, il valore che, in sede di contrattazione aziendale, assumono relazioni industriali aperte al confronto, come testimoniato dalla storia negoziale di BTicino.

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:

1. Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

### 2. ANDAMENTO OCCUPAZIONALE

Come precisato nelle premesse, le Parti sono consapevoli che l'instabilità della domanda e l'accresciuta richiesta di reattività da parte dei mercati di riferimento impongano una particolare attenzione alla flessibilità organizzativa ed a un controllo attento di gestione delle risorse materiali, umane e finanziarie ai fini di mantenere un buon livello di competitività.

Annualmente, nell'ambito del primo incontro utile di Coordinamento Sindacale Nazionale, di norma entro il 1° trimestre, la Società fornirà, in coerenza con le previsioni legali e di CCNL, le informazioni relative ai livelli occupazionali oltre che le previsioni sulle relative dinamiche anche e specificamente in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro. Ciò ad integrazione delle informazioni sull'andamento occupazionale già previste nell'ambito dell'incontro annuale con tutta la RSU.

In sede locale si terrà un successivo incontro tra la Società e la RSU di sito, per la verifica di dettaglio delle previsioni dei carichi produttivi della singola unità, nel corso del quale la Società indicherà, in ragione della situazione produttiva del singolo sito, gli eventuali fabbisogni occupazionali.

In tale sede, ed in coerenza con il fabbisogno emerso, saranno esaminate con la RSU le eventuali necessità in termini numerici di stabilizzazione di personale operante con contratto di somministrazione o a tempo determinato, sulla base delle necessità strutturali e non congiunturali di dimensionamento degli organici produttivi.

A tal fine, la Società, nel rispetto di ogni eventuale obbligo legale e/o contrattuale di precedenza, e, fatta salva la prioritaria e imprescindibile aderenza dei profili al fabbisogno organizzativo ed occupazionale emerso, riconosce che una specifica attenzione debba essere riservata ai fattori di anzianità in ruolo con un'attenta valutazione anche alle opportunità di crescita del tasso di occupazione giovanile e, pur nel rispetto del criterio della parità di genere, femminile.

Una sintesi delle verifiche condotte a livello di singola unità locale verrà esaminata dalle Parti nel corso del primo incontro utile di Coordinamento Sindacale Nazionale.

### 3. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le Parti confermano la centralità che il tema della salute e sicurezza sul lavoro riveste per i lavoratori, per l'azienda e per l'intera collettività, e condividono la necessità che sugli obiettivi di miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e di prevenzione degli infortuni convergano l'impegno della Società in termini di investimenti, informazione e formazione, e la responsabilizzazione di ciascun lavoratore sulle proprie azioni e sulla segnalazione delle possibili situazioni di rischio (near miss), nell'ottica riconosciuta e condivisa tra le Parti che la sicurezza sul lavoro è patrimonio di tutti e che tutti, ad ogni livello dell'organizzazione, possano e debbano contribuire alla salvaguardia della sicurezza nei luoghi di lavoro per sé e per gli altri.

L'andamento dell'Indice di Frequenza degli infortuni, che è il parametro di misura standard per monitorare l'evoluzione dell'antinfortunistica in azienda, sarà oggetto di costante analisi e valutazione durante gli incontri periodici tra la Società e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, nella prospettiva di un contributo costruttivo ai fini della collaborazione di tutte le parti per il miglioramento continuo. Inoltre, durante i suddetti incontri, la Società e gli RLS tratteranno con particolare attenzione il tema dell'ergonomia delle postazioni nei siti produttivi, anche in considerazione dell'innalzamento dell'età media della popolazione, e la Società darà altresì informazione agli RLS delle misure di prevenzione adottate e richieste ai prestatori di opere e servizi in appalto presenti nel perimetro aziendale, secondo i limiti e nel rispetto dei vincoli posti dalla normativa vigente sul tema specifico.

### 4. DECENTRAMENTO E INDOTTO

Per la Società il ricorso al decentramento produttivo e più in generale alla collaborazione con fornitori e prestatori esterni di opere e servizi si conferma come uno degli strumenti con cui l'organizzazione risponde da tempo alle necessità di competitività e flessibilità sia produttiva che organizzativa.

La Società conferma il massimo impegno nel verificare che, in ambito di contratti di appalto, i prestatori esterni di opere e servizi pongano la massima attenzione verso i temi di sicurezza sul lavoro, corretto trattamento degli adempimenti contrattuali riguardanti i propri dipendenti, rispetto dell'ambiente e dei principi di responsabilità sociale. A tale fine la Società ha redatto un documento di

"condizioni generali d'appalto", che viene sottoscritto dai prestatori di opere e servizi con cui la Società intende stabilire un contratto d'appalto, di cui si riporta un estratto nell'allegato n.1.

In occasione dell'incontro annuale tra la Società e tutta la RSU, saranno forniti aggiornamenti sull'andamento e sullo status quo delle pratiche di *make or buy*. Inoltre, durante gli incontri periodici tra la Società e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, potranno essere trattate tematiche inerenti la sicurezza per gli appalti presenti all'interno del perimetro aziendale, nelle modalità e nei limiti dettagliati nell'apposito capitolo a seguire.

## 5. COMITATO AZIENDALE EUROPEO

Le Parti riconoscono la crescente rilevanza del CAE nell'ambito di gruppi multinazionali, come quello a cui BTicino appartiene. In quest'ottica, l'Azienda si impegna a diffondere, sostenendone i costi di traduzione, il verbale afferente la riunione annuale del CAE, nonché a rendere un'informativa al Coordinamento Sindacale Nazionale sulle tematiche che possano riguardare BTicino, in occasione del primo incontro utile.

## 6. CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Nell'attuale contesto socio-economico caratterizzato da una profonda trasformazione dei modelli organizzativi del lavoro, anche in diretta conseguenza di specifiche scelte di indirizzo operate dal legislatore, le Parti hanno inteso dedicare ulteriore attenzione al tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con particolare focus sui temi organizzativi, della flessibilità e/o modulazione dell'orario, della tutela e sostegno della genitorialità.

L'esame che le Parti hanno condotto sui temi anzidetti, concretizzatosi nelle intese di seguito formalizzate, ha visto le stesse condividere il principio del necessario bilanciamento delle esigenze di efficienza produttiva ed organizzativa con quelle, di diversa natura, direttamente legate alla dimensione privata, di cura e di relazione.

### 6.1 Trattamento entrata posticipata personale non soggetto a flessibilità d'orario

- A. Per il personale che non opera in regime di orario flessibile, anche a seguito di attenta analisi dei risultati della sperimentazione introdotta dall'accordo del 12 maggio 2016, a partire dal 1 gennaio 2018 il recupero dei ritardi tornerà ad essere consentito per un massimo di 5 eventi e 50 minuti complessivi all'anno, di cui massimo 30 minuti per ciascun ritardo, così come originariamente previsto dall'accordo del 25 ottobre 1999.
- B. Con pari decorrenza, in aggiunta a quanto previsto al punto precedente, saranno ammessi ritardi, non recuperabili, per un massimo di 40 minuti complessivi all'anno, fruibili con un massimo di 4 eventi e 30 minuti per ciascun ritardo. Tali ritardi non incideranno sul parametro individuale di correzione del Premio di Risultato.

### 6.2 Orario di lavoro flessibile

Le Parti valutano positivamente la sperimentazione sull'estensione della flessibilità d'orario al personale impiegato part-time, di cui all'accordo del 12 maggio 2016, e concordano conseguentemente di introdurre la stessa in maniera stabile.

In un'ottica di positiva prosecuzione di un percorso di ricerca e verifica di possibili soluzioni di ampliamento della popolazione interessata da forme di flessibilità in ingresso e uscita, quando conciliabili con le esigenze organizzative e operative della Società, le Parti concordano inoltre di attivare, nel corso del 2018, e con decorrenza non oltre il mese di aprile del medesimo anno, una

sperimentazione rivolta a personale operaio, con modalità e perimetro di applicazione riportate nell'allegato 2.

Entro la fine del mese di ottobre 2018, le Parti si incontreranno per valutare gli effetti della suddetta sperimentazione e verificare l'assenza di impatti negativi sulle condizioni di funzionalità, efficienza e competitività del settore interessato. In tale sede, la Società potrà valutare, a richiesta della RSU, eventuali ulteriori sperimentazioni in altre aree, nel rispetto primario ed imprescindibile dei vincoli organizzativi e produttivi.

### 6.3 Part-time

La Società, nell'ambito di quanto previsto dalla normativa di legge e contrattuale, riconferma la volontà di valutare con particolare attenzione le richieste dei lavoratori di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, fatto salvo il primario ed indispensabile rispetto delle necessità organizzative.

La Parte sindacale, pur consapevole dei vincoli organizzativi e produttivi legati all'istituto del part-time, ritiene che lo stesso possa costituire un'opportunità di incremento occupazionale oltre che di conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

La Società riconferma come modalità preferenziale per la facilitazione del part-time la copertura di un orario di lavoro di otto ore tramite l'abbinamento di due part-time orizzontali di quattro ore o la copertura della settimana con part-time verticali, pur non escludendo la valutazione di altre forme, ove l'organizzazione lo permetta.

### 6.4 Sostegno alla paternità

Per gli eventi di paternità decorrenti dal 1 gennaio 2018, al padre lavoratore saranno garantiti 5 giorni di congedo retribuito, da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio.

I congedi obbligatori di Legge o di CCNL stabiliti al medesimo fine concorrono al raggiungimento dei suddetti 5 giorni.

Per la fruizione delle giornate di congedo dovrà essere effettuata richiesta con un anticipo non inferiore a 15 giorni.

### 6.5 Permessi malattia figli sino a 8 anni di età

Con decorrenza 1 gennaio 2019, e a titolo sperimentale per un biennio, in caso di malattie, ricoveri e visite specialistiche di ciascun figlio sino a 8 anni di età, i genitori potranno fruire di 32 ore all'anno di permesso retribuito. Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti della Società, i suddetti permessi potranno essere utilizzati alternativamente dall'uno o dall'altro genitore, sempre nell'ambito delle 32 ore complessive per ciascun figlio.

Le Parti intendono riservare particolare attenzione alle necessità di assistenza di bambini con un genitore solo, riconoscendo a quest'ultimo, che si trova a svolgere l'intera funzione genitoriale, 16 ore aggiuntive di permesso retribuito annuo per ciascun figlio.

La particolare situazione mono-genitoriale sopra descritta si configura nei casi di mancanza del secondo genitore, debitamente documentata, esclusivamente per decesso, abbandono e affidamento esclusivo.

I permessi retribuiti sopra disciplinati sono in ogni caso soggetti a riproporzionamento in caso di lavoro a tempo parziale.

La presente regolamentazione sospende e, per la durata della sperimentazione, sostituisce quanto precedentemente previsto dalla contrattazione aziendale in materia.

Prima della scadenza del periodo di sperimentazione, le Parti si rincontreranno per valutare gli effetti della stessa e discutere dell'eventuale sua stabilizzazione oppure del ritorno alla normativa aziendale in vigore al momento della stipula del presente accordo.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'RS' and 'DIP'.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'PK' and 'DIP'.

## 6.6 Utilizzo permessi ex lege 104/92

Le Parti intendono ribadire l'importanza che i permessi di cui all'art. 33, comma 3, legge 104/1992 rivestono in un sistema di welfare integrato e partecipativo che combini risorse pubbliche e iniziativa privata, in particolare per ciò che riguarda il sostegno e l'assistenza di persona con handicap in situazione di gravità.

Le stesse confermano altresì, nel contesto di bilanciamento dell'esigenze di vita privata, di cura e relazione con quelle di efficienza organizzativa, l'impegno ad assicurare, come previsto nell'ambito del rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti del 26 novembre 2016, la programmabilità dell'attività aziendale: a tal fine si ribadisce, salvo casi di urgenza, l'importanza di rispettare la previsione contrattuale di fornire al datore di lavoro il calendario mensile ovvero plurimensile di fruizione dei permessi secondo le modalità previste dal vigente CCNL e/o quelle successivamente concordate con la RSU.

## 6.7 Calendario chiusure collettive e festività non godute

Premesso che le ferie vanno normalmente godute nell'anno di maturazione, per consentire una migliore programmazione della fruizione individuale delle disponibilità che ciascun dipendente ha in dotazione, la Società si impegna a comunicare in sede locale, entro la fine di gennaio di ogni anno, il periodo minimo previsto sia per la chiusura collettiva estiva che per quella invernale per il sito / insediamento di riferimento. Entro la medesima data e durante lo stesso incontro, qualora il calendario dell'anno offra opportunità di "ponti" (presenza nell'anno di festività cadenti di giovedì o martedì), nell'ottica di agevolare la conciliazione dei tempi di vita lavoro e di incidere nel contempo positivamente su produttività ed equilibrio dei costi, le Parti valuteranno con attenzione in sede locale, sulla base della pianificazione aziendale, la possibilità di effettuare chiusure collettive per i "ponti" stessi, trasformando in ferie un corrispondente numero di festività cadenti di sabato o domenica.

Le gestione delle festività cadenti di sabato e domenica eventualmente eccedenti i quantitativi rientranti nel suddetto principio sarà oggetto di confronto con la RSU locale per un'eventuale trasformazione in ferie sulla base dei carichi produttivi e della situazione specifica di ogni singolo sito / insediamento.

Inoltre, in funzione dell'andamento del mercato e delle necessità produttive, organizzative e di servizio, saranno successivamente definite le eventuali giornate aggiuntive per le due chiusure collettive principali, secondo le seguenti tempistiche:

entro metà aprile per la chiusura estiva;

entro metà ottobre per la chiusura invernale.

Le Parti sono consapevoli che per alcuni siti, a causa della peculiare organizzazione del mercato di riferimento, la pianificazione anticipata di eventuali giornate aggiuntive alla chiusura minima sia estiva che invernale è più complessa e che, pertanto, il calendario di definizione delle giornate aggiuntive potrebbe subire uno slittamento rispetto alla maggioranza dei siti, anche al fine di non compromettere la competitività e reattività sul mercato di riferimento del sito stesso. La Società si impegna a tal proposito a rispettare uno slittamento di tempistiche non superiore a ulteriori 30 giorni, sia per le eventuali giornate di chiusura estiva sia per quelle della chiusura invernale, salvo situazioni di estrema eccezionalità che verranno declinate alla RSU di sito.

## **7. ORARIO PLURISSETTIMANALE**

Le Parti, in linea con quanto preannunciato già nelle premesse circa la necessità di una risposta efficace all'evoluzione dei mercati di riferimento e all'instabilità della domanda, riconoscono

l'importanza che in questo contesto assume, secondo modalità già previste dal vigente CCNL, l'istituto dell'orario plurisettimanale, di cui la Società evidenzia la funzione di potenziale strumento di gestione delle curve di lavoro anche in chiave di modello organizzativo per evitare e/o contenere il rischio di utilizzo di ammortizzatori sociali. Nell'eventualità che si presentassero esigenze organizzative che possano rendere compatibile tale istituto rispetto ai carichi produttivi di un dato periodo, la Società e la RSU si incontreranno in sede locale per verificarne l'applicabilità e le relative modalità di attuazione.

## 8. PROFESSIONALITA'

Le Parti riconfermano la validità delle attribuzioni della Commissione Professionalità che, per l'evoluzione in atto nell'organizzazione industriale, assumerà d'ora in poi la denominazione di **Commissione Professionalità e Organizzazione del Lavoro**. Tale organismo paritetico opererà tenuto conto anche dell'evoluzione della contrattazione nazionale del CCNL di riferimento ed avrà primariamente l'obiettivo di analizzare il sistema aziendale dei "grade", della cui architettura le parti riconoscono la validità per la valorizzazione della crescita professionale dei lavoratori, e di formularne entro fine 2018 proposte di attualizzazione sia in termini di aggiornamento/posizionamento dei profili professionali ricompresi che di riconoscimento economico, nel rispetto delle politiche della Società. Con periodicità semestrale, lo stato di avanzamento della attività svolte dalla Commissione sarà portato all'attenzione del Coordinamento Sindacale Nazionale.

## 9. PREMIO DI RISULTATO

Le Parti, consapevoli dell'importanza di garantire la competitività aziendale anche attraverso strumenti di partecipazione dei lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi aziendali per il miglioramento dei livelli di produttività, qualità e servizio alla clientela, confermano la validità dell'impianto del Premio di Risultato, così come definito dall'accordo del 15 marzo 1996 e successive modifiche e integrazioni, richiamano integralmente la regolamentazione in tema di Premio di Risultato prevista dall'art. 12, sez Quarta, titolo IV del vigente CCNL e concordano inoltre quanto segue:

### Indicatori di risultato

Per un migliore allineamento agli indicatori e strumenti di gestione aziendale e all'evoluzione intervenuta nell'organizzazione del lavoro e della filiera produttiva, si rende necessario sperimentare un adeguamento delle modalità di misurazione degli indicatori di Prestazione Globale e di Qualità delle unità produttive.

Pertanto nel 2018, pur mantenendo la validità degli attuali criteri di misurazione, e confermando gli stessi ai fini della definizione degli obiettivi 2018 e del calcolo del valore economico da erogare a maggio 2019, per entrambi gli indicatori sopra citati sarà introdotta una nuova modalità di misurazione, di seguito dettagliata, che sarà monitorata e consuntivata in parallelo.

**Prestazione globale**

ore metodo contenute nel prodotto (a standard)  
ore disponibili per produrre (a consuntivo)

Misurazione attuale

Nuova misurazione

ore metodo contenute nel prodotto (a standard)  
corretto con ore di delta tecnologia

ore metodo contenute nel prodotto (a standard)

ore timbrate al netto delle ore utilizzate per attività diverse

ore timbrate al netto delle ore utilizzate per attività diverse (non industriali)

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'RS' and 'MI' at the bottom left, and various initials on the right side.

## Qualità

costi della non qualità  
costi di produzione

Misurazione attuale

Nuova misurazione

costi della non qualità comprensivi del costo dei materiali scartati provenienti da conto lavoratori

costi della non qualità escluso il costo dei materiali scartati provenienti da conto lavoratori

---

costi di produzione

---

costi di produzione

Al termine del periodo di sperimentazione, le Parti si incontreranno per valutare la definitiva adozione della nuova formulazione dei due indicatori, a sostituzione di quella attuale.

## Entità del premio

Il valore economico del Premio di Risultato sarà elevato a partire dall'erogazione di maggio 2018. Al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi sarà corrisposto:

- sugli obiettivi riferiti al 2017, con erogazione a maggio 2018, l'importo di Euro 2.500,00 (duemilacinquecento)
- sugli obiettivi riferiti al 2018, con erogazione a maggio 2019, l'importo di Euro 2.600,00 (duemilaseicento)
- sugli obiettivi riferiti al 2019, con erogazione a maggio 2020, l'importo di Euro 2.700,00 (duemilasettecento)
- sugli obiettivi riferiti al 2020, con erogazione a maggio 2021, l'importo di Euro 2.850,00 (duemilaottocentocinquanta).

Viene confermata la clausola di ultrattività contenuta negli accordi del 15 marzo 1996, 9 gennaio 2001 e 24 novembre 2005, precisando che la stessa troverà applicazione sulla base dell'importo fissato per l'ultimo anno di vigenza del premio.

Al raggiungimento di un valore dell'indicatore di redditività pari o superiore al 25% (venticinque), verrà erogato un premio non inferiore a Euro 1.550,00 (millecinquecentocinquanta). L'anzidetto importo deve comunque intendersi ricompreso in quello complessivo risultante dall'applicazione e misurazione di tutti gli indicatori di risultato assunti a base del premio stesso, di cui le Parti riconoscono la totale variabilità.

A decorrere dal Premio di Risultato 2017, erogabile a maggio 2018, ciascun dipendente potrà scegliere a titolo volontario l'opzione di destinare una parte dell'importo spettante alla fruizione di strumenti di Welfare. La scelta dovrà essere effettuata, tramite apposita modulistica, entro le tempistiche che verranno comunicate ai dipendenti dalla Società. In mancanza di esercizio dell'opzione entro la data stabilita, il PdR spettante sarà interamente corrisposto in forma monetizzata. Ai fini di una corretta gestione amministrativa e contabile del processo, per i dipendenti che sceglieranno di esercitare l'opzione di cui sopra l'erogazione economica potrebbe avvenire a giugno anziché a maggio. L'importo convertito in Welfare sarà reso disponibile in concomitanza con i flexible benefits.

Per il PdR 2017 da erogare a maggio 2018, la conversione di una porzione in Welfare potrà essere effettuata scegliendo tra i seguenti scaglioni:

1. Euro 200,00 (duecento)
2. Euro 500,00 (cinquecento)

3. Euro 700,00 (settecento)

La conversione di parte del PdR in strumenti di Welfare sarà assoggettata alle normative vigenti in materia di tassazione e contribuzione.

Entro la fine del 2018 le Parti si rincontreranno per valutare possibili variazioni dei suddetti importi per gli anni a seguire.

### Parametro individuale di correzione

Viene riconfermata la particolare attenzione aziendale ai casi di emodialisi, morbo di Cooley e neoplasie, estendendola con il presente accordo ai casi di epatite B e C. Le persone affette da una delle suddette patologie potranno informare l'Azienda per il tramite del medico competente.

Sarà inoltre ampliata la casistica delle assenze non incidenti sulla determinazione del parametro, con le decorrenze e condizioni di seguito riportate.

Dal 1 gennaio 2018, con impatto sull'erogazione PdR 2019:

- le ore di utilizzo di ammortizzatori sociali (fatta eccezione per quelle dovute a eventi climatici e catastrofici) non saranno ricomprese tra le assenze incidenti (numeratore del rapporto) e saranno nel contempo detratte dalle ore lavorative teoriche annue (denominatore del rapporto).
- i ritardi effettuati dal personale non operante in regime di orario flessibile non incideranno nei limiti stabiliti al punto 6.1 del presente accordo;
- le assenze effettuate da volontari della protezione civile in occasione di chiamate per pubbliche calamità non incideranno nel limite di 5 giorni annui;
- le assenze per lutto, relative a decesso di genitori, coniuge e figli, non incideranno nel limite di 1 giorno annuo;
- i congedi per il padre, regolamentati al punto 6.4 del presente accordo, non saranno ricompresi tra le assenze incidenti (numeratore del rapporto) e saranno nel contempo detratti dalle ore lavorative teoriche annue (denominatore del rapporto) nel limite di 2 giorni per evento;
- a titolo transitorio, e solo per il 2018, non incideranno le prime otto ore (riproporzionate per i part-time) dei permessi non retribuiti e le prime otto ore (riproporzionate per i part-time) dei permessi retribuiti, fruiti dal genitore per la malattia bambini

Dal 1 gennaio 2019, con impatto sull'erogazione PdR 2020:

- i permessi fruiti dal genitore per malattia bambini, disciplinati al punto 6.5 del presente accordo, non incideranno nel limite di 16 ore annue (riproporzionate per i part-time). Per i lavoratori in situazione di monogenitorialità così come declinata allo stesso punto 6.5 la non incidenza è elevata a 32 ore annue complessive (riproporzionate per i part-time).

### **10. WELFARE (flexible benefits)**

Le Parti, ad integrazione di quanto previsto dall'accordo di rinnovo del CCNL per l'Industria metalmeccanica del 26 novembre 2016 in materia di flexible benefits e limitatamente al periodo di vigenza del presente accordo aziendale, concordano di riconoscere i seguenti importi:

- Euro 50,00 (cinquanta) nel 2018
- Euro 100,00 (cento) nel 2019
- Euro 150,00 (centocinquanta) nel 2020.

Per le modalità di applicazione, si intendono integralmente richiamate le disposizioni contrattuali.



# ALLEGATO 1

## Estratto delle Condizioni Generali di appalto

Predisposte allo scopo di disciplinare uniformemente i rapporti nascenti tra BTicino S.p.A. (di seguito denominata "Committente") e gli assuntori di opere e servizi (di seguito denominati "Appaltatore") negli ambiti dei propri stabilimenti.

### 1. Oggetto del contratto

- a) formano oggetto del contratto le opere, le forniture e le prestazioni attinenti alla realizzazione dell'appalto a perfetta regola d'arte;
- b) l'Appaltatore è tenuto al preventivo accertamento di luoghi, delle aree e delle condizioni nelle quali operare ed è consapevole della necessità di usare particolari cautele e di adottare determinati accorgimenti; egli non potrà pertanto sollevare eccezioni o proteste accampando impreviste difficoltà od onerosità nell'esecuzione.

...omissis...

### 5. Direzione e Organizzazione

...omissis...

Tra l'altro, il Responsabile dei Lavori dovrà:

- 1 attenersi ai principi ed alle misure generali di tutela di cui all'Art. 15 dello stesso D.Lgs.81/2008 nella fase di progettazione dell'opera, per quanto inerente le scelte tecniche, all'esecuzione del progetto ed all'organizzazione del cantiere;

...omissis...

- 9 chiedere alle imprese esecutrici una dichiarazione contenente le indicazioni sui contratti collettivi applicati ai lavoratori, il rispetto degli obblighi assicurativi e previdenziali e l'organico medio annuo distinto per qualifica corredata dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate all'INPS, all'INAIL ed alle Casse Edili;

- 10 trasmettere all'ASL ed alla Direzione Territoriale del Lavoro la notifica preliminare.

...omissis...

- o I lavori appaltati devono svolgersi nel pieno rispetto di tutte le norme, sia generali che specifiche, del lavoro appaltato vigenti in materia di prevenzione infortuni, igiene del lavoro, previdenza e assicurazione obbligatoria.

...omissis...

L'Appaltatore è tenuto a vigilare affinché i propri dipendenti, configurando tra questi

anche eventuali subappaltatori e terzi presenti nell'area interessata dall'appalto, applichino scrupolosamente l'addestramento ricevuto, ed in generale osservino le norme di legge, di contratto e quelle specifiche che egli ha stabilito.

In particolare deve disporre ed esigere che:

- vengano utilizzate correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
- siano dotati di tutti i mezzi personali di protezione e li usino in rapporto alle operazioni e lavorazioni da effettuare;
- non compiano di propria iniziativa manovre o lavori non di loro competenza.

...omissis...

L'Appaltatore dovrà comunicare preventivamente per iscritto alla Committente la data inizio lavori, la durata prevista e le seguenti informazioni:

...omissis...

nonché fornire la seguente documentazione:

- Libro Unico del Lavoro relativo al personale impiegato nell'attività oggetto di appalto; le suddette informazioni verranno aggiornate dall'Appaltatore ogniqualvolta vi sia un'integrazione di personale coinvolto nell'attività appaltata
- Con cadenza trimestrale autocertificazione attestante la corretta corresponsione della retribuzione, dei versamenti degli oneri assicurativi e previdenziali relativi al personale impiegato nell'attività oggetto di appalto.

Inoltre prima dell'inizio lavori dovrà comunicare:

- la posizione assicurativa INAIL e INPS per tutto il personale impiegato per le attività oggetto d'appalto

...omissis...

L'Appaltatore dichiara e garantisce che tutto il proprio personale è inserito con regolare contratto di lavoro, correttamente inquadrato e retribuito, nel rispetto del contratto collettivo eventualmente applicato e della normativa giuslavoristica vigente.

L'Appaltatore dichiara, anche con riferimento all'articolo 603 bis c.p., come modificato dalla Legge n. 199 del 29 ottobre 2016 - c.d. "Legge contro il caporalato", di non avvalersi di manodopera irregolare né di lavoratori extracomunitari privi del permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto né di lavoratori minorenni e/o soggetti a condizioni di lavoro degradanti.

### 13. Responsabilità Sociale

BTicino si aspetta che l'Appaltatore rispetti l'insieme delle leggi e normative in vigore in termini di diritto sociale e di diritto del lavoro, ma anche dei principi stabiliti nei seguenti strumenti internazionali:

- Convenzioni n° 29 e 105 dell'OIL (Lavoro forzato e obbligatorio);
- Convenzione n° 87 dell'OIL (Libertà sindacale);
- Convenzione n° 98 dell'OIL (Diritto alla negoziazione collettiva);
- Convenzioni n° 100 e 111 dell'OIL (Parità di remunerazione tra uomini e donne; per un lavoro di pari valore; Discriminazione); Convenzione n° 135 dell'OIL (Convenzione sui rappresentanti dei lavoratori);
- Convenzione n° 138 e Raccomandazione n° 146 dell'OIL (Età minima e raccomandazione);; Convenzione n° 155 e Raccomandazione n° 164 dell'OIL (Igiene e sicurezza dei lavoratori);
- Convenzione n° 159 dell'OIL (Riqualificazione professionale e assunzione delle persone diversamente abili); Convenzione n° 177 dell'OIL (Lavoro a domicilio);
- Dichiarazione universale dei Diritti dell'Uomo;
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino;
- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle donne.

**13.1** BTicino richiede che l'Appaltatore adotti un comportamento etico e un'organizzazione responsabile dal punto di vista sociale, con particolare riguardo al lavoro minorile, al lavoro forzato, alle pratiche disciplinari e a qualsiasi forma di discriminazione che BTicino vieta tassativamente.

...omissis...

#### 13.3 Patto Mondiale

BTicino, insieme al Gruppo Legrand, ha aderito al Patto Mondiale delle Nazioni Unite, i cui dieci principi sono di seguito elencati:

##### • Diritti dell'uomo

Le imprese sono invitate a:

1. Promuovere e a rispettare la difesa del diritto internazionale relativo ai diritti dell'uomo nella loro sfera di influenza;
2. Garantire che le proprie filiali o stabilimenti non si rendano complici di violazioni dei diritti dell'uomo.

##### • Diritto del lavoro

Le imprese sono invitate a rispettare:

3. La libertà di associazione e a riconoscere il diritto di negoziazione collettiva,
  4. L'eliminazione di qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio;
  5. L'abolizione effettiva del lavoro minorile;
  6. L'eliminazione della discriminazione in materia di occupazione e professione
- ...omissis...

Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large signature at the bottom center that appears to read "Pagina 4 di 4".

## Allegato 2

L'orario flessibile oggetto di sperimentazione avrà le seguenti caratteristiche:

- l'ingresso potrà essere effettuato tra le 8.00 e le 8.30 e l'uscita tra le 17.00 e le 17.30;
- l'orario settimanale potrà oscillare tra le 39 e le 41 ore, senza che ciò determini trattenute o pagamento di straordinari, poiché la differenza rispetto alle 40 ore settimanali sarà automaticamente compensata con gli orari delle settimane successive;
- per il calcolo dello straordinario saranno considerate solo le ore, debitamente autorizzate, eccedenti le 41 settimanali (a prescindere dal fatto che le stesse siano state rese durante la settimana o nella giornata di sabato). Il vincolo giornaliero dell'effettuazione di un minimo di 30 minuti per il pagamento di straordinari viene abolito (ad eccezione delle prestazioni precedenti le ore 8.00) e tutte le decine di minuti eccedenti le 41 ore settimanali verranno sommate e retribuite con le relative maggiorazioni, fatta salva l'applicazione di una franchigia settimanale pari a 30 minuti;
- in caso di assenza parziale, posizionata sull'inizio o sul termine della giornata, il computo della parte non lavorata (per ferie o permessi a vario titolo) si effettuerà, con arrotondamento alla decina superiore (se in entrata) o inferiore (se in uscita), con riferimento all'orario 8.00-17.00.

Il suddetto orario flessibile si applicherà solo all'orario di lavoro a giornata 8.00 – 17.00 e ciò non dovrà costituire in alcun modo ostacolo ad eventuali necessità tecnico-organizzative di attivare orari di lavoro a turni.

Non sarà inoltre consentita la flessibilità agli orari ridotti giornalmente in maniera sistematica per effetto dell'applicazione di norme di legge.

Resta comunque fatta salva la possibilità di richiedere per iscritto, in alternativa al regime d'orario flessibile sopra delineato, l'applicazione dell'orario fisso giornaliero e settimanale.

La sperimentazione si svolgerà nel corso del 2018 e riguarderà il personale operaio dell'unità organizzativa Stampi della sede di Varese.