

Addì, 07.06.2022, in Lodi, presso la sede di Assolombarda

Tra

la Hitachi Energy Italy S.p.A. rappresentata dai Sigg.ri: Alessandra Malta, Claudia Cavallo, Federica Sportelli e Alessandro Pedrolli, con l'assistenza di Assindustria Venetocentro, Assolombarda e Unindustria Roma, in persona di Claudio Fontanella, Federica Ferraro, Giorgio Coronelli e Giovanni De Vacchi

e

le OO.SS. FIM CISL, FIOM CGIL e UILM UIL, in persona di Luca Gazzabin, Massimiliano Preti, Michele Iandiorio, Angelo Zaneccchia, Filippo Pulga e Giancarlo Magrino

le RSU Aziendali

**E' stato sottoscritto il seguente accordo sindacale**

A) RELAZIONI SINDACALI

Le Parti intendono consolidare il Sistema di Relazioni Sindacali, con particolare riferimento al nuovo assetto organizzativo e dimensionale di **Hitachi Energy Italy S.p.A.** e all'esigenza di:

- valorizzare le specificità locali pur garantendo unitarietà di approccio, di confronto e di soluzioni tanto nella gestione dei processi generali di trasformazione organizzativa e produttiva quanto nella gestione degli aspetti relativi alla "contrattazione di 2° livello";

- mettere il sistema di relazioni sindacali in grado di affrontare positivamente, per gli aspetti di propria pertinenza ed in relazione alle linee strategiche illustrate dall'azienda, le ricadute sugli assetti industriali ed occupazionali.

*[Handwritten signatures in blue ink, including a large 'H' on the left and various initials and names across the bottom of the page.]*

Nel suddetto contesto Hitachi Energy in Italia, tramite l'adozione di un modello organizzativo articolato su quattro entità di Business e sulle Funzioni centrali, si precisa quanto segue, ferme restando le attuali prassi informative a livello di sito produttivo, per quanto attiene il sistema di informazioni periodiche.

Si terrà un incontro annuale, di norma nel mese di giugno, a livello nazionale e di carattere informativo, relativamente alle materie stabilite dal C.C.N.L. di categoria per quanto attiene le clausole di "Informazione e consultazione in sede aziendale" – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI.

Nel corso di tale incontro, la Società illustrerà le linee generali di politica industriale ed il conseguente andamento dei livelli occupazionali anche con riferimento agli indirizzi strategici definiti a livello internazionale ed a nuovi programmi di investimento. In tale contesto, inoltre, sarà esaminato l'andamento delle varie Unità nel contesto generale di Hitachi Energy in Italia.

Nel caso di modifiche degli indirizzi strategici, definiti a livello internazionale o nazionale, riguardanti uno o più dei seguenti aspetti:

- linee generali di politica industriale;
- relazioni tra le diverse unità produttive;
- modifiche degli assetti societari e/o rilevanti modifiche dell'organizzazione aziendale;
- significativi riflessi sui livelli occupazionali;

si procederà, anche su richiesta di una delle Parti, ad un apposito incontro per un esame congiunto della situazione. L'incontro si effettuerà, di norma, entro 15 giorni dalla comunicazione della richiesta.

Si evidenzia di seguito lo "Schema informativo" relativo all'andamento aziendale, con specificazione degli argomenti analizzati che saranno oggetto di comunicazione scritta alle OO.SS. firmatarie, attraverso specifiche schede/note riassuntive:

- andamento annuale delle attività in relazione alla situazione dei mercati internazionali e nazionali;
- previsioni relative all'andamento degli indici di ordinato e fatturato per il breve-medio periodo;
- andamento competitivo delle singole *Local BU* nei confronti del mercato e della concorrenza, e, più in generale, nei confronti dello stesso sistema Hitachi Energy in Italia e dei conseguenti riflessi sulla struttura organizzativa e produttiva;
- informazioni sulla situazione relativa agli assetti industriali dei singoli siti in relazione al processo evolutivo di Hitachi Energy in Italia.

La suddetta "scheda/nota informativa" conterrà elementi utili al fine di individuare le dinamiche occupazionali. Saranno altresì fornite, anche in relazione alla L.125/91,

informazioni complessive (quantità e tempi di utilizzo) relative al ricorso alle varie "Tipologie contrattuali" (lavoro somministrato sia a tempo determinato che indeterminato, contratti a tempo determinato, contratti di apprendistato, ecc.) cui i siti hanno fatto ricorso nel precedente esercizio.

Per quanto riguarda la realizzazione, da parte aziendale, di eventuali processi di esternalizzazione di attività, le Parti, riconfermano la prassi o le previsioni normative di consultazione preventiva, confermando altresì la volontà di ricercare soluzioni positive nei casi in cui i processi esternalizzati richiedessero una sostituzione del fornitore entro i termini fissati dai contratti di fornitura e laddove si evidenziassero problemi di natura occupazionale, relativi all' *ex-personale* di Hitachi Energy in Italia interessato all'esternalizzazione, entro la scadenza di detti termini.

## B) MERCATO DEL LAVORO

Hitachi Energy Italy S.p.A. conferma che l'istituto del contratto a tempo indeterminato rappresenta lo strumento strategico per lo sviluppo delle Risorse Umane.

A tale proposito, le Parti, esplicitano quanto segue:

- si darà luogo, di norma una volta all'anno, nel corso dell'incontro a livello nazionale, ad un'informativa sull'utilizzo di contratti "temporanei" (tempo determinato e/o somministrazione) e di apprendistato e su quanti di questi siano stati trasformati in contratti a tempo indeterminato;

- saranno comunicate preventivamente alle R.S.U., all'inizio di ogni anno, le esigenze di ricorso all'utilizzo di contratti di lavoro somministrato a tempo determinato o a tempo indeterminato, a contratti a termine, in relazione ai carichi di lavoro, all'utilizzo degli impianti, alla articolazione temporanea degli orari nonché ai volumi di attività aziendale. Nel medesimo contesto, le informazioni riguarderanno il numero di tali contratti, la loro durata e le relative ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e/o sostitutivo cui è connesso l'utilizzo di detti contratti, anche con riferimento alle prassi positive già in essere nella Società Hitachi Energy Italy S.p.A.. Inoltre, in riferimento alle prevedibili evoluzioni ed al consolidamento delle attività produttive, l'azienda fornirà informazioni sulle necessità di trasformazione di detti contratti in contratti a tempo indeterminato.

- a livello locale si darà luogo ad un esame congiunto tra RSU, OO.SS. territoriali nel cui ambito è costituita la RSU e Azienda. Laddove si verificano esigenze e condizioni organizzative tali da determinare l'inserimento di personale a tempo indeterminato, l'azienda, fatti salvi i diritti di precedenza previsti per legge e dal CCNL, inoltrerà al business globale di riferimento la richiesta di autorizzazione all'assunzione, a parità delle necessarie competenze tecniche e professionali, di lavoratori operanti nell'unità produttiva che all'insorgenza della necessità siano legati alla società attraverso rapporti a tempo determinato e/o mediante contratto di somministrazione a tempo determinato e/o staff leasing, valorizzando anche l'anzianità di servizio.

Durante la loro permanenza in Azienda, ai lavoratori a tempo determinato o con contratti di somministrazione a tempo determinato, verranno garantiti i diritti sindacali previsti dalle norme contrattuali e/o di legge.

### C) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ED INQUADRAMENTO

Le Parti, rilevato che il CCNL vigente ha definito la revisione del sistema di inquadramento, confermano il superamento delle commissioni ERP, istituto che, atteso quanto di seguito previsto, viene superato dal presente Accordo, fermi i diritti soggettivi ad oggi acquisiti. Pertanto gli importi attualmente riconosciuti a tale titolo, a far data dal mese di Luglio 2022, confluiranno nel superminimo assorbibile nuovo CCNL e saranno assorbiti solo in caso di passaggio di livello o in caso di passaggio da Quadro a Dirigente.

Premesso che la riclassificazione effettuata dal CCNL di per sé non determina un inquadramento dei lavoratori in livelli diversi rispetto a quelli risultanti dalla tabella di comparazione di cui al punto 1.3 sez. Quarta, Titolo II del CCNL, a livello di unità locale saranno costituite delle commissioni paritetiche al fine di cogliere le specificità e sviluppare le professionalità, le competenze e l'impiegabilità dei lavoratori in coerenza con gli ambiti tecnologici e i modelli di organizzazione attraverso i quali si produce il valore, sarà valutata l'opportunità di sperimentare interventi di adattamento inquadramentale nell'ambito dei principi di riferimento comune individuati dal CCNL e dalle Linee guida elaborate dalla Commissione nazionale.

Gli approfondimenti inquadramentali dovranno essere condivisi in sede aziendale con la R.S.U. d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti anche con riferimento ai tempi di realizzazione, e potranno riguardare anche specifiche aree professionali e/o di attività aziendale.

Per rendere operativi tali adattamenti potranno essere considerate le seguenti iniziative:

- approfondimento della valutazione di fattori di professionalità, specifici, trasversali, di polivalenza e di competenza espressa attraverso matrici improntate ad oggettività e trasparenza;
- individuazione di percorsi di ricomposizione delle posizioni e di arricchimento dei contenuti professionali di specifiche professionalità in funzione delle innovazioni organizzative e tecnico-operative;
- individuazione di sistemi di valutazione del contributo individuale o di team o di specifiche aree professionali alla catena di creazione del valore ed al differenziale competitivo dell'impresa;
- individuazione di sistemi di bilancio delle competenze individuali, di team, di specifiche aree professionali in coerenza con i fabbisogni di formazione ed apprendimento continuo e piani di sviluppo definiti attraverso un portafoglio di azioni, adeguatamente articolato per metodologia anche in ambito digitale, interne ed esterne, individuali e collettive anche tenendo conto del diritto soggettivo alla formazione.

L' E.R.P. (Elemento Retributivo di Professionalità) viene coerentemente superato.  
Le Parti si impegnano ad attivare le suddette commissioni entro e non oltre il mese di Giugno 2023.  
L'avvio delle suddette commissioni verrà comunicato nel primo incontro annuale a livello nazionale.

#### D) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le Parti confermano la rilevanza della formazione professionale per la costante crescita delle competenze e/o capacità professionali e delle capacità di risposta rispetto all'evoluzione tecnologica, con particolare riferimento alla trasformazione digitale collegata all'Industry 4.0, ed ai continui cambiamenti dei contesti competitivi e degli aspetti organizzativi. Pertanto, nell'ambito di quanto previsto nel vigente CCNL e dal presente accordo aziendale, saranno programmati incontri a livello locale con la RSU con il compito di verificare le specifiche esigenze formative, il numero e la qualifica dei lavoratori coinvolti.

In occasione degli incontri le RSU potranno presentare eventuali suggerimenti e/o proposte con riferimento a specifici contenuti formativi.

In particolare, in occasione degli incontri potrà essere verificata fra le Parti, a livello locale, la necessità di accrescere le competenze di base della generalità dei lavoratori della singola unità produttiva o di settori della stessa, in riferimento soprattutto alle conoscenze informatiche, alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro, oltre che ai limiti ed alle condizioni di accesso alle strumentazioni ed alle aree aziendali. L'Azienda riconferma nella propria politica di inserimento delle risorse umane, ivi compresi i contratti a tempo determinato e di somministrazione, il ricorso all'intervento formativo di "ingresso" finalizzato ad assicurare la disponibilità, in fase di inizio del rapporto lavorativo, delle conoscenze utili ed indispensabili in materia di sicurezza ambientale, di antinfortunistica, di specifico contenuto professionale e, ove necessario, di competenze linguistiche.

Le Parti riconoscono che la modalità di formazione in e-Learning (Percipio, My Learning, Education First, Rosetta Stone, ecc.), rientrano fra le tipologie di erogazione e fruizione di contenuti formativi idonea a realizzare quanto previsto dall' art. 7, Sezione Quarta, Titolo VI del vigente CCNL.

#### E) PARI OPPORTUNITA'

L'Azienda ribadisce che il tema delle Pari Opportunità è tema fondamentale delle proprie politiche gestionali e tale aspetto trova formale esplicitazione nel proprio Codice di Condotta. L'Azienda si rende disponibile ad esaminare con le Parti firmatarie la definizione di un progetto positivo in materia di Pari Opportunità e/o di "Conciliazione Vita/Lavoro". L'esame riguarderà contenuti e verifica delle necessarie compatibilità tecniche, organizzative ed economiche, nonché l'eventuale attuazione del progetto medesimo.

## F) STRUMENTI INFORMATICI

Le Parti si danno atto di avere pienamente realizzato in tutte le fabbriche di Hitachi Energy in Italia gli "Info Point" che consentono a tutti i dipendenti l'accesso alle informazioni del sito *Intranet* aziendale sia italiano che mondiale. Inoltre, l'Azienda conferma di avere dotato di personal computer e di casella di posta elettronica le RSU delle unità produttive Hitachi Energy in Italia che ne hanno fatto richiesta.

Da tale postazione sarà possibile accedere ad Internet secondo quanto previsto dal vigente CCNL esclusivamente per l'accesso a siti sindacali, di enti previdenziali e/o istituzionali (Ministero del Lavoro, INPS, INAIL) e dei Fondi Cometa e MétaSalute.

Tale casella di posta elettronica, si conferma, può essere utilizzata per comunicazioni fra le diverse RSU all'interno di Hitachi Energy in Italia e per comunicazioni fra le singole RSU e le Organizzazioni Sindacali esterne.

L'azienda si attiverà per proporre soluzioni atte a consentire alle RSU, comunicazioni ai lavoratori in formato digitale.

## G) SALUTE, AMBIENTE E SICUREZZA

L'Azienda conferma il suo impegno a garantire la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti, fornitori, clienti e chiunque possa venire coinvolto nelle proprie attività.

In tale contesto e fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL e dalle leggi vigenti in materia, per valorizzare ed accrescere la cultura della sicurezza e della salute nei diversi luoghi di lavoro e per le diverse attività, le Direzioni aziendali locali e le RSU programmeranno e realizzeranno annualmente, nelle diverse unità locali, una sessione di sensibilizzazione sul tema della sicurezza sul lavoro e sull'igiene ambientale, con il coinvolgimento dei RLS e dei RSPP e la partecipazione di tutti i lavoratori. Tale sessione annuale potrà consistere in riunioni generali o di gruppi di lavoratori, con supporto di informazioni ed eventuali documentazioni. In tali incontri sarà possibile prevedere, su richiesta delle Parti, la partecipazione di enti esterni specializzati nella materia.

In osservanza del D.Lgs. 81/2008 gli RLS riceveranno copia del "Documento di valutazione dei rischi" ed apposito verbale di consegna, impegnandosi ad un uso strettamente riservato ed interno dei documenti, in conformità al vigente CCNL.

L'azienda conferma il proprio orientamento a valorizzare le iniziative assunte dalle parti firmatarie il CCNL dando seguito ad alcuni impegni assunti con il CCNL 26 Novembre 2016, con particolare riferimento ai c.d. "break formativi".

Inoltre, nella prima riunione annuale a livello nazionale saranno rese note le specifiche iniziative decise o attuate a livello locale, così come la situazione più generale determinatesi nell'anno precedente su queste tematiche.

## H) SISTEMA DI ORARI

Le Parti convengono sulla necessità di sviluppare iniziative e strumenti atti a favorire una continua crescita della competitività quale condizione imprescindibile per lo sviluppo e il consolidamento delle attività di Hitachi Energy in Italia in ambito nazionale, anche con riferimento alle possibili ricadute occupazionali. In tale ambito, individuano nel "sistema di orari" uno dei principali fattori in grado di concorrere al miglioramento competitivo, permettendo alle diverse unità operative e produttive di Hitachi Energy in Italia di esprimere un'efficace capacità di risposta alle sempre più mutevoli esigenze del mercato e dell'economia globale e costituendo elemento utile a confermare e favorire politiche di investimento, rafforzando l'insieme delle attività aziendali in Italia.

Le Parti hanno quindi convenuto sull'opportunità di definire, nella presente intesa, una serie di "orari di riferimento", già utilizzati in alcune unità produttive, definendone le caratteristiche, gli aspetti normativi ed il trattamento economico (laddove non fossero già definiti da precedenti accordi sindacali aziendali tuttora vigenti) e rendendoli disponibili ed applicabili in qualsiasi unità operativa e/o produttiva.

Pertanto, le Parti individuano, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti casi dai quali può nascere l'esigenza congiunturale e temporanea di ricorrere all'utilizzo dei nuovi sistemi di orario:

- incremento del carico produttivo dovuto ad un aumento dell'ordinato clienti;
- andamento della domanda in un mercato molto variabile;
- contrazione temporanea del mercato con conseguente riduzione del carico di lavoro;
- esigenze di carattere organizzativo (ristrutturazioni tecnico/produttive, riorganizzazione degli assetti produttivi, ecc.);
- avviamento di nuove linee di produzione e/o di nuovi prodotti.

Per far fronte alle esigenze sopra-esemplificate, oltre a quanto già previsto dal CCNL, sarà possibile utilizzare anche i modelli di orario di lavoro di seguito definiti:

1. Utilizzo degli impianti per 18 turni settimanali, effettuato mediante l'attivazione di due turni di lavoro il sabato ed un turno di lavoro la domenica o, alternativamente, di tre turni di lavoro il sabato.
2. Utilizzo degli impianti per 21 turni settimanali mediante l'istituzione del cosiddetto "ciclo continuo", basato su uno schema di turnazione che prevede 4 (quattro) squadre con una turnazione 4 - 1 (4 gg di lavoro e 1 giorno di riposo, dopo il turno di notte ci sono 2 giorni di riposo).
3. Regime di orario plurisettimanale, per far fronte ai casi di domanda di mercato molto variabile e/o stagionale, la cui regolamentazione attua quella prevista dal CCNL.
4. Fruizione collettiva delle giornate di PAR prevista dall'art.5, Sez. Quarta, Titolo III, del vigente CCNL per far fronte alla contrazione temporanea del mercato.

A tal fine, le Parti, fermo restando il ruolo determinante, attivo e propositivo delle RSU, attiveranno una procedura che, a partire dal primo incontro, avrà una durata di sette giorni di calendario (di cui cinque giorni lavorativi), dove verranno illustrati e approfonditi congiuntamente i seguenti punti:

1. motivazioni che rendono necessario adottare un nuovo sistema di orario;
2. tipologia e modalità attuative del modello di orario più idoneo a gestire l'esigenza, partendo prioritariamente da quello convenuto in precedenza nel sito;
3. durata del periodo di utilizzo del modello di orario;
4. personale e funzioni coinvolte dal regime di orario (con attenzione a particolari situazioni individuali di disagio).

Nota a verbale: Le Parti convengono che quanto definito in relazione al "ciclo continuo" (ivi comprese le maggiorazioni di cui all'allegato 1) non comporterà penalizzazioni retributive per i lavoratori già interessati da tale regime di orario nei siti ove si applicano specifiche e pregresse intese economiche; parimenti, l'applicazione di quanto convenuto nella presente intesa in relazione al "ciclo continuo" (ivi comprese le maggiorazioni di cui all'allegato 1) non comporterà, per l'azienda, ulteriori oneri aggiuntivi in quei medesimi siti ove (con specifiche e pregresse intese economiche) già si adotta tale regime di orario.

#### H.1 - Regolamentazione 18 turni settimanali

- a. Istituzione di apposita squadra mediante utilizzo delle varie tipologie contrattuali consentite dalle norme di legge e dalle clausole di contratto che lavori part-time a copertura dei turni di sabato e/o di domenica (c.d. "contratti week-end").
- b. Copertura dei turni del sabato e/o del turno domenicale, con personale in forza a tempo indeterminato, mediante utilizzo delle varie tipologie contrattuali consentite dalle norme di legge e dalle clausole di contratto.
- c. I turni diurni di sabato previsti nei punti a e b verranno effettuati dalle ore 6 alle ore 14 e dalle ore 14 alle ore 22 o, in alternativa, dalle ore 13 alle ore 21, con pause mensa effettuate secondo le prassi vigenti nello stabilimento interessato.
- d. Il turno domenicale previsto nei punti a e b potrà essere effettuato, in alternativa, dalle ore 6 alle ore 14 o dalle ore 22 della domenica alle ore 6 del lunedì.
- e. Il turno di lavoro domenicale previsto nel punto a, potrà essere superiore alle 8 ore fino ad un massimo di 10 ore.
- f. Il diciottesimo turno settimanale, in alternativa al turno domenicale di cui ai punti precedenti, potrà essere effettuato il sabato notte nell'orario dalle 22 alle 6.
- g. Nei giorni di sabato e/o domenica in cui non dovesse essere attivo il servizio mensa a tutto il personale in servizio verrà riconosciuto il trattamento sostitutivo mensa, in applicazione di quanto previsto nel punto 2.3 dell'allegato 3 dell'accordo di armonizzazione del 14 luglio 2004 così come modificato nel punto 5 dell'accordo di armonizzazione del 7 novembre 2008.
- h. Per i giorni lavorati di domenica verranno applicate le maggiorazioni di cui alla allegata tabella. (allegato 1)

## H.2 - Regolamentazione "ciclo continuo"

- A
- V
- a. Per i giorni lavorativi dal lunedì al sabato durante il ciclo continuo, verranno applicate le maggiorazioni per lavoro a turni notturno e le indennità previste nel punto 3 dell'accordo di armonizzazione del 7 novembre 2008.
  - b. Per i giorni lavorati di domenica effettuati nell'ambito del ciclo continuo verranno applicate le maggiorazioni di cui alla allegata tabella. (allegato 1)
  - c. Il personale per le squadre aggiuntive necessario allo scorrimento di una delle turnazioni indicate nell'allegato 1 per il ciclo continuo verrà reperito internamente da altri reparti e/o assunto dall'esterno mediante utilizzo delle varie tipologie contrattuali consentite dalle norme di legge e dalle clausole di contratto.
  - d. Al termine del periodo previsto di utilizzo del ciclo continuo, qualora il monte ore pro-capite prestato dai singoli lavoratori ad esso adibiti sia stato mediamente inferiore al normale orario di lavoro di 40 ore settimanali, saranno verificate in sede locale le eventuali possibilità di recupero. Se ciò non fosse possibile, nella salvaguardia del principio dell'invarianza dei costi e dell'assenza di detrimento delle spettanze dei lavoratori, si effettueranno le necessarie compensazioni tramite utilizzo degli strumenti di legge e di contratto. Qualora, invece, il monte ore di lavoro prestato al termine del periodo di utilizzo sia stato mediamente superiore al normale orario di lavoro di 40 ore settimanali, tali ore eccedenti verranno retribuite come straordinarie.
  - e. Nei giorni di sabato e domenica in cui non dovesse essere attivo il servizio mensa, a tutto il personale in servizio verrà riconosciuto il trattamento sostitutivo mensa in applicazione di quanto previsto nel punto 2.3 dell'allegato 3 dell'accordo di armonizzazione del 14 luglio 2004 così come modificato nel punto 5 dell'accordo di armonizzazione del 7 novembre 2008.

Precisazione delle Parti: con riferimento ai precedenti punti H.1 e H.2, le Parti, a decorrere dalla stipula del presente accordo, intendono integrare quanto di seguito indicato:

- AS
- Cig
- FA
- 1) Il sistema di flessibilità oraria denominato "Ciclo Continuo" (schema CICLO CONTINUO CON TURNAZIONE a 4 (quattro) squadre, 4 - 1, 4 gg di lavoro e 1 giorno di riposo, dopo il turno di notte ci sono 2 giorni di riposo), rappresenta una forma di flessibilità oraria, attraverso il normale orario di lavoro di 40 ore settimanali (che viene confermato quale orario di riferimento), anche tramite riposi compensativi.
  - 2) Nella fase di attivazione di tale orario in sede locale, così come previsto dall'accordo del 26/03/2014, azienda e RSU si incontreranno per rendere applicative le modalità di fruizione degli eventuali riposi compensativi, utilizzando lo strumento della Banca Ore secondo le modalità previste per i PAR nell'accordo sindacale aziendale del 14 luglio 2004. L'opzione di fruizione di tali riposi compensativi andrà esercitata dagli interessati all'inizio dell'attivazione del "Ciclo Continuo".
- RSU

- 3) La consuntivazione delle eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro verrà effettuata nell'ultimo giorno del mese con cadenza bimestrale.
- 4) Il sistema di flessibilità oraria denominato "Ciclo Continuo" (schema CICLO CONTINUO CON TURNAZIONE a 4 (quattro) squadre, 4 - 1, 4 giorni di lavoro e 1 giorno di riposo, dopo il turno di notte ci sono 2 giorni di riposo) e/o il sistema di flessibilità oraria denominato "18 turni settimanali" avranno una durata massima di 7 mesi complessivi non continuativi nell'arco dell'anno solare, con riferimento a quanto previsto al paragrafo H - Sistema di Orari per l'esame congiunto.
- 5) Durante l'esame congiunto verrà valutata l'opportunità di attivare i sistemi di orari denominati "Ciclo Continuo" e "18 turni settimanali" anche nella configurazione, rispettivamente, a 20 turni settimanali (escluso il turno di domenica notte) e 17 turni settimanali (escluso il turno domenicale o, alternativamente, il turno notturno del sabato).
- 6) Fatti salvi i trattamenti economici di cui all'allegato 1, vengono istituite le seguenti indennità economiche (omnicomprensive e pertanto prive di qualsivoglia incidenza su istituti contrattuali e/o di legge) specifiche per il suddetto "Ciclo Continuo" a 20 / 21 turni settimanali:

- 43 Euro lordi per ciascun turno di lavoro prestato nella giornata di domenica;
- 43 Euro lordi per ciascun turno notturno di lavoro (terzo turno) prestato tra sabato e domenica;
- 38 Euro lordi per ciascun turno pomeridiano di lavoro (secondo turno) prestato nella giornata di sabato;
- 35 Euro lordi per ciascun turno mattiniero di lavoro (primo turno) prestato nella giornata di sabato.

- 7) Fatti salvi i trattamenti economici di cui all'allegato 1, vengono istituite le seguenti indennità economiche (omnicomprensive e pertanto prive di qualsivoglia incidenza su istituti contrattuali e/o di legge) specifiche per il regime di turnazione a 18 turni settimanali:

- 43 Euro lordi per ciascun turno di lavoro prestato nella giornata di domenica;
- 43 Euro lordi per ciascun turno notturno di lavoro (terzo turno) prestato tra sabato e domenica.

### H.3 - Regolamentazione "orario pluri-settimanale"

- a. Tale regime di orario prevede periodi con orari di lavoro ridotti fino al 20% con interruzione dell'attività produttiva al venerdì compensati da equivalenti periodi di recupero con orario di lavoro incrementato fino al 20% da effettuarsi, di norma, nella giornata del sabato.

- b. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di minore prestazione che di maggiore prestazione.
- c. In regime di orario plurisettimanale, per le ore di recupero effettuate nella giornata del sabato sarà corrisposta una maggiorazione omnicomprensiva del 50% mentre per le ore di recupero effettuate dal lunedì al venerdì sarà corrisposta una maggiorazione omnicomprensiva del 25%.
- d. Al termine del periodo previsto di utilizzo dell'orario plurisettimanale, qualora il monte ore pro-capite prestato dai singoli lavoratori ad esso adibiti sia stato mediamente inferiore al normale orario di lavoro di 40 ore settimanali, saranno verificate in sede locale le eventuali possibilità di recupero. Se ciò non fosse possibile, nella salvaguardia del principio dell'invarianza dei costi e dell'assenza di detrimento delle spettanze dei lavoratori, si effettueranno le necessarie compensazioni tramite utilizzo degli strumenti di legge e di contratto. Qualora, invece, il monte ore di lavoro prestato al termine del periodo di utilizzo sia stato mediamente superiore al normale orario di lavoro di 40 ore settimanali, tali ore eccedenti verranno retribuite come straordinarie.
- e. Al termine del periodo di utilizzo dell'orario plurisettimanale l'Azienda, verificate le compatibilità tecnico-organizzative, potrà concedere con la modalità della "banca ore", su richiesta dei singoli lavoratori, riposi compensativi a totale o parziale compensazione delle ore prestate in eccedenza, secondo quanto, letteralmente, stabilito al punto x dell'accordo vigente presso l'unità di Monselice.
- f. Nei giorni di sabato in cui non dovesse essere attivo il servizio mensa a tutto il personale in servizio verrà riconosciuto il trattamento sostitutivo mensa, in applicazione di quanto previsto nel punto 2.3 dell'allegato 3 dell'accordo di armonizzazione del 14 luglio 2004 così come modificato nel punto 5 dell'accordo di armonizzazione del 7 novembre 2008.
- g. Le Parti concordano che, il regime di orario con orari di lavoro in incremento da effettuarsi nella giornata del sabato, possa avvenire anche su n° 2 turni avvicendati, ma con orario giornaliero di al massimo n° 6 ore effettive di lavoro.
- h. L'Azienda potrà esigere a livello individuale orari di lavoro incrementati al sabato (orario plurisettimanale + lavoro straordinario) per un massimo di n° 3 sabati consecutivi.
- i. La comunicazione preventiva a carico dell'azienda ad oggi da effettuarsi con n° 1 settimana di preavviso rispetto alla giornata di effettuazione del regime di orario settimanale in riduzione o in incremento, viene mantenuta tale per la flessibilità c.d. positiva (orario di lavoro settimanale in incremento), mentre viene ridotta a n° 3 giornate lavorative per la flessibilità c.d. negativa (orario di lavoro settimanale in riduzione) da effettuarsi nella giornata del venerdì, con invio della comunicazione alla RSU e alle maestranze entro la fine della giornata del martedì.

#### H. 4 - Utilizzo PAR

- a. Le giornate di PAR per chiusure collettive, previste dal vigente CCNL, ad inizio anno saranno accantonate in apposito "conto ore riduzione orario".
- b. La riduzione dell'orario di lavoro settimanale sarà pari a 8 ore (orario di lavoro settimanale dal lunedì al giovedì) oppure di 16 ore (orario di lavoro settimanale dal lunedì al mercoledì o, in alternativa, dal martedì al giovedì).
- c. Nel mese di Luglio i PAR del "conto" non utilizzati verranno fruiti per la chiusura estiva già precedentemente definita con previsione di utilizzo ferie. I restanti giorni di PAR del "conto" non utilizzati entro il mese di novembre, saranno utilizzati per un'eventuale chiusura collettiva di fine anno o torneranno nella disponibilità individuale. Quanto sopra nell'ambito, comunque, della disponibilità massima di cui al vigente CCNL.

#### H. 5 - Reperibilità

In materia di Reperibilità si rinvia a quanto definito dal vigente CCNL di categoria fatto salvo quanto segue.

Il compenso specifico avente natura retributiva viene definito secondo il seguente schema (importi lordi in Euro):

Categoria contrattuale	COMPENSO GIORNALIERO			COMPENSO SETTIMANALE		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
D1 - D2 - C1	12,05	18,08	19,55	78,32	79,79	85,82
C2 - C3 - B1	14,33	22,49	24,10	94,12	95,73	103,89
B2	17,13	28,12	29,66	113,75	115,28	126,28
B3 - A1	17,79	29,21	30,80	118,13	119,72	131,14

Il compenso di Reperibilità sopra definito comprende ed assorbe l'importo lordo di € 5,00 previsto dal vigente CCNL.

Il trattamento dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro è pari al 100% della normale retribuzione oraria lorda, senza maggiorazioni, anziché l'85% previsto dal CCNL.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

A

1) WELFARE AZIENDALE, MétaSalute, COMETA

Le Parti, nell'intento di rafforzare gli strumenti di Welfare aziendale esistenti in relazione al vigente CCNL ed a fronte della vigente normativa fiscale e previdenziale, condividono di offrire a tutti i lavoratori l'opportunità di utilizzare tali strumenti, con la finalità di promuovere un accesso personalizzato agli stessi.

L'azienda conferma l'integrazione del Piano Sanitario Base del Fondo MétaSalute con l'assegnazione, con oneri a proprio carico, del "Piano Sanitario Integrativo A" a ciascun dipendente, ferma restando l'applicazione della citata normativa contrattuale e del regolamento del Fondo. Attesa la modifica dei piani sanitari intervenuta a dicembre 2021, le Parti si confronteranno sulle prestazioni e coperture rese dal fondo al fine di valutare, se del caso, soluzioni comprendenti anche il ritorno al Piano Base, ferma l'invarianza di costi complessivi per l'Azienda.

Inoltre, per quanto attiene il Fondo di Previdenza Complementare Cometa si conferma la quota annua a carico azienda (aggiuntiva rispetto a quanto già previsto dal CCNL) per ciascun iscritto pari a 200 Euro. Il versamento di tale quota avverrà in due tranches da 100 euro cadauna, rispettivamente nel mese di aprile e nel mese di ottobre di ciascun anno. Il versamento di tale quota non riguarderà i dipendenti di Hitachi Energy in Italia che hanno aderito o aderiscano al Fondo Cometa unicamente per la quota di TFR conferita ai sensi del D.Lgs. 252/2005.

Resto

AG

Resta inteso che tale versamento verrà effettuato unicamente per ogni dipendente in forza nel mese dell'effettuazione del versamento stesso.

Le Parti attiveranno iniziative congiunte di sensibilizzazione sull'importanza della previdenza complementare ed in particolare sull'adesione al fondo di categoria (Cometa), e si confronteranno nel corso della vigenza del presente integrativo sull'estensibilità a tutti i dipendenti iscritti, della previsione di cui al comma 4 art. 15 Sez. Quarta, Titolo IV.

FA  
SB  
TS

Carlo

ME

SP

SE

SE

SE

13

### I.1 – Telelavoro

In coerenza con la Strategia Aziendale in tema di Responsabilità Sociale di Impresa, le Parti individuano nel Telelavoro uno strumento di conciliazione tra vita professionale ed esigenze personali o familiari, che contribuisce ad influenzare positivamente il c.d. "work-life balance". Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'azienda, viene regolarmente svolta in tutto o in parte presso la propria abitazione.

Il telelavoro costituisce una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato. Esso può essere inserito all'inizio di un contratto di lavoro ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente. In questo ultimo caso il telelavoro è revocabile su richiesta dell'azienda o del lavoratore.

La Società Hitachi Energy Italy S.p.A. favorisce, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, l'applicazione dello strumento del telelavoro in conformità alle disposizioni di legge ed alle clausole dell'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004.

### I.2 - Part-time

Le Parti confermano l'importanza dell'utilizzo del Part-Time ed il riferimento alle norme di legge ed alle clausole del vigente C.C.N.L. nonché alle prassi in essere. Pertanto, anche allo scopo di valorizzare una migliore conciliazione tra tempo di lavoro e "tempo di vita", l'Azienda favorirà, verificate le esigenze tecniche, organizzative e produttive, sia l'accesso al Part-Time sia l'eventuale ritorno al "tempo pieno".

### I.3 – Attività culturali e ricreative

In considerazione delle positive esperienze delle associazioni culturali e ricreative (CRAL, etc.) che già operano in alcuni siti di Hitachi Energy in Italia, l'azienda favorirà la costituzione di tali organismi culturali/ricreativi in tutti i siti Hitachi Energy in Italia in cui sia presente un numero di dipendenti superiore a 100 unità.

Sarà essenziale che da parte di un numero significativo di dipendenti del sito venga espressa con modalità esplicite la volontà di impegno verso la costituzione e la gestione in autonomia di tali organismi.

Le associazioni culturali e ricreative dovranno essere gestite dai dipendenti Hitachi Energy in Italia e dovranno dotarsi di uno statuto in sintonia con le finalità di carattere culturali e ricreative.

### L) LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Nel corso dell'incontro annuale di cui al capitolo A) RELAZIONI SINDACALI del presente accordo (da svolgersi di norma nel mese di Giugno) l'Azienda informerà circa l'adozione del Lavoro Agile nelle singole unità operative aziendali e, in particolare, fornirà un consuntivo dell'impiego del medesimo riferito all'anno precedente.

Durante l'incontro le Parti potranno approfondire e condividere informazioni e/o buone pratiche circa l'utilizzo del Lavoro Agile nel mondo professionale.

L'azienda conferma la disponibilità a recepire in un apposito accordo sindacale il Regolamento sul Lavoro Agile attualmente in essere; tuttavia le Parti, in attesa delle annunciate modifiche normative inerenti all'istituto, si riservano di valutare l'impatto delle stesse prima di procedere in tal senso.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo, sono fatte salve le intese vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto

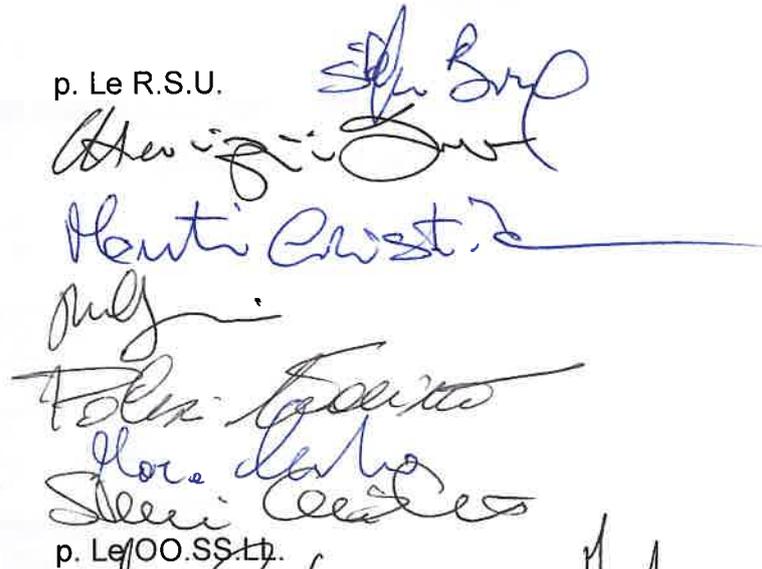
p. L'Azienda.

  
Alberto Petalini

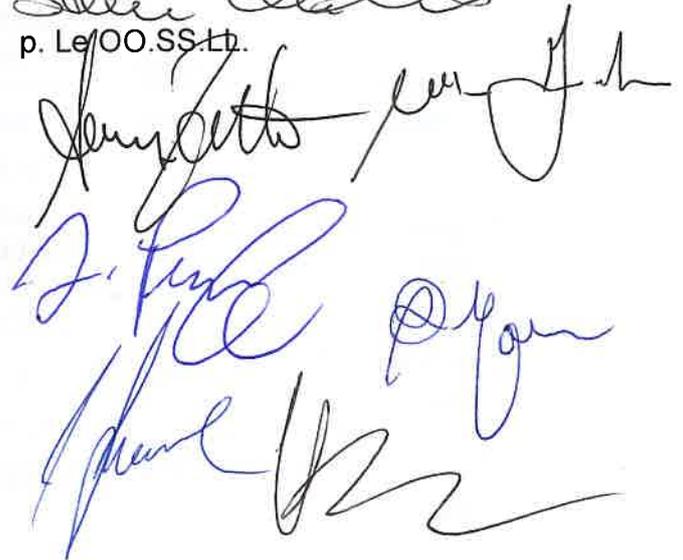
p. Assindustria Venetocentro,  
Assolombarda, Unindustria Roma

  
Donald Fiorini

p. Le R.S.U.

  
Antonio Cristofari

p. Le OO.SS.LL.

  
Giuseppe Perini

**Allegato 1**

**Tabella maggiorazioni per lavoro festivo e straordinario festivo per personale a tempo pieno**

	CCNL		HITACHI ENERGY ITALIA	
	Lavoro non a turni	Lavoro a turni	Lavoro non a turni	Lavoro a turni
Festivo	50%	50%	65%	65%
Festivo notturno	60%	60% dalle 22.00 alle 6.00 : 65%	70%	75%
Straordinario festivo	55%	55%	70%	70%
Straordinario notturno festivo	75%	65%	85%	85%

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Large handwritten signatures and initials in blue ink]*