



**NUOVO TESTO UNICO
SUL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI
E DI PARTECIPAZIONE**

Sottoscritto in data

23 aprile 2021

Tra

La Direzione Aziendale del Gruppo Electrolux in Italia

e

la Struttura di Rappresentanza delle RSU

le Organizzazioni Sindacali FIM-FIOM-UILM

[Handwritten signatures in blue ink, including names like Ceo, Mosca, WZ, and others, covering the bottom half of the page.]

NUOVO TESTO UNICO SUL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E DI PARTECIPAZIONE

INDICE

Preambolo

TITOLO I - DELLE RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Della contrattazione collettiva

1. Soggetti della contrattazione
 - 1.1 Esecutivo
 - 1.2 Struttura di Rappresentanza delle RSU (c.d. Coordinamento)
2. Materie e livelli della contrattazione
3. Contitolarità negoziale
4. Vertenze aziendali e procedure di raffreddamento dei conflitti

Capo II

Dei permessi sindacali

1. Permessi Componenti R.S.U. e Componenti Organismi Congiunti
2. Permessi a carico Aziendale
3. Permessi Componenti Direttivi Provinciali
4. Monte ore annuo Segreterie Nazionali
5. Rendicontazione

Capo III

Del Sistema di Informazione

1. Informativa
2. Osservatori

TITOLO II - DEL SISTEMA DI CONTROLLO ATTIVO

Capo I - Degli Organismi Congiunti in generale

1. Istituzione delle Commissioni
2. Funzioni e Competenze
3. Consultazione
4. Struttura e composizione
5. Convocazione e verbalizzazione
6. Esperti
7. Divieto di atti unilaterali
8. Obbligo di Riservatezza
9. Armonizzazione

Capo II - Degli Organismi Congiunti a livello locale

1. Commissione Tecnica Paritetica (Co.Te.PA.)
2. Commissione Ecologia e Sicurezza (E.Co.S.)
3. Commissione IPAZIA

Capo III - Degli Organismi Congiunti a livello di Gruppo

1. Commissione Nazionale per la Formazione Congiunta
2. Commissione Speciale per l'Ergonomia e il Benessere psicofisico in Azienda
3. Sostituzione Componenti Organismi Congiunti e di Rappresentanza

Nuovo Testo Unico sul Sistema di Relazioni Sindacali e di Partecipazione

Le Parti, alla luce della esplicita e condivisa volontà di procedere ad un rafforzamento delle relazioni sindacali, intendono avviare il percorso di rinnovo del "sistema di relazioni sindacale e di partecipazione" di cui al T.U. del 21 luglio 1997, così come modificato dall'accordo del 21 gennaio 2003, al mutato contesto industriale economico, sociale e sindacale.

- Premessa la mancata attuazione della previsione di cui al punto 2 del Protocollo d'Intesa del 21 gennaio 2003, del Protocollo aggiuntivo al C.C.A.L. 16 gennaio 2007, nonché del V.d.A. 14 maggio 2014;
- Premesso quanto disposto dal punto 6 del Protocollo d'Intesa del 21 gennaio 2003 in termini di funzionamento degli organismi congiunti;
- Tenuto conto delle esperienze *medio tempore* maturate nelle pratiche di sito;

il Sistema Partecipativo di Relazioni Industriali a muovere dal 23 aprile 2021 sarà improntato e disciplinato come di seguito.

Preambolo

Il sistema partecipativo di relazioni industriali del Gruppo Electrolux in Italia è basato sulla storia, sulle prassi aziendali consolidate e sui seguenti pilastri che ne costituiscono le vive articolazioni:

- a) il pilastro delle conoscenze
- b) il pilastro della consultazione e contrattazione
- c) il pilastro del controllo attivo

La cui intera gestione sia applicativa che interpretativa è basata sul principio generale di buona fede e correttezza, in funzione dell'interesse di primariamente proteggere il valore dell'affidamento di ciascuna parte nei confronti dell'altra.

Tale principio di "buona fede e correttezza partecipativa" si sostanzia nella necessità sia di astenersi da tutti quegli atti che, pur formalmente legittimi, risultino distonici rispetto allo scopo dell'istituto di partecipazione volta per volta attivato, sia nell'operare per favorire il raggiungimento dello scopo medesimo, nonché nell'obbligo di cooperazione reciproca finalizzata alla valorizzazione degli intenti cui l'istituto intende informarsi.

TITOLO I - DELLE RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Della contrattazione collettiva

1. Soggetti della contrattazione

Sono legittimati a negoziare per le materie e negli ambiti infraregolati le OO.SS.LL. FIM-FIOM-UILM firmatarie il C.C.N.L. di categoria, le loro articolazioni territoriali, le R.S.U. nonché le strutture di rappresentanza di cui ai successivi capoversi.

1.1 Esecutivo

All'interno di ciascuna R.S.U. di unità produttiva può essere costituita una struttura di coordinamento delle sue attività istituzionali - cd. Esecutivo - composta da non più di 6 membri nelle unità fino a 1000 addetti e non più di 10 membri in quelle di oltre 1000 addetti. I nominativi dei componenti la struttura di coordinamento dovranno essere notificati alla Direzione aziendale dalle OO.SS.LL. territorialmente competenti e dalla stessa R.S.U. entro dieci giorni dall'avvenuta elezione della R.S.U. Ai componenti l'Esecutivo sono accordati i permessi a carico aziendale di cui al Capo II, punto 2, lett. b).

1.2 Struttura di Rappresentanza delle RSU (c.d. Coordinamento)

E' costituita a livello di Gruppo una struttura di rappresentanza delle R.S.U. composta da un numero massimo di 35 componenti, nominati dalle rispettive Segreterie Nazionali entro il termine di 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Testo Unico ovvero dalla elezione delle singole R.S.U.

2. Materie e livelli della contrattazione

La contrattazione aziendale, regolata dal C.C.N.L. in conformità all'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018 ("Patto della Fabbrica"), è di competenza del livello di Gruppo e riguarda, a titolo esemplificativo, la contrattazione di secondo livello, i processi di ristrutturazione e di crisi comprese le allocazioni e le dismissioni industriali, l'individuazione standard degli strumenti di flessibilità aziendale nonché le tematiche plurisito.

Restano salve le aree ed esperienze di sito in particolare riferite alla gestione dei calendari e delle scansioni e modulazioni orarie e relativa attuazione.

In ciascuna unità produttiva, entro il mese di marzo, anche alla luce dello scenario delineato in occasione dell'incontro di cui al Titolo II, prima parte, dovrà esaurirsi un confronto per la definizione previsionale delle collocazioni, durate e modalità, di fruizione del periodo di ferie estive.

Nel corso dell'anno, così come apparirà necessario alla base di specifici e contingenti andamenti della richiesta commerciale, le Parti si incontreranno per la definizione previsionale delle seguenti materie:

- a) I periodi di sospensione dell'attività produttiva con ricorso alle ferie collettive e ai P.A.R.
- b) I periodi di intensificazione produttiva con ricorso al lavoro straordinario ovvero al ricorso di misure alternative o integrative quali, a titolo esemplificativo: assunzioni a tempo determinato, somministrazione di manodopera, orario plurisettimanale di cui al C.C.N.L.
- c) I periodi di sospensione dell'attività produttiva con ricorso all'intervento ordinario della Cassa integrazione guadagni ovvero al ricorso a misure alternative o integrative quali: smonetizzazione di festività coincidenti con sabato o domenica.

3. Contitolarità negoziale

Laddove nel corso di un confronto negoziale avviato in sede locale nelle pertinenti materie insorga tra le Parti controversia e laddove tale controversia non sia risolta entro il termine datosi dalle Parti medesime all'inizio del confronto ovvero entro il termine massimo di 15 giorni di calendario, ciascuna delle Parti può richiedere l'attribuzione della controversia al livello di Gruppo.

La Direzione di Gruppo e le Segreterie Nazionali, qualora ritengano la questione rilevante, ne assumono direttamente la contitolarità affiancandosi, in uno con la struttura di

rappresentanza di cui al punto 1.2, alle strutture locali. Tale seconda istanza deve esaurirsi entro il termine datosi dalle parti ovvero entro il termine massimo di 20 giorni di calendario.

4. Vertenze aziendali e procedure di raffreddamento dei conflitti

Nel corso di un confronto negoziale formalmente avviato sia in sede locale che di Gruppo entro i termini datisi dalle parti all'inizio della trattativa, ovvero entro il termine di massimo di 15 giorni ogni comportamento unilaterale è interdetto. Decorso tale termine la procedura di raffreddamento si intende conclusa.

Nel caso in cui, pendente il confronto negoziale in sede locale, una delle Parti richieda l'attribuzione della controversia a livello di Gruppo ai sensi dell'art.3 (Contitolarità negoziale) nel corso della procedura di affiancamento le Parti non faranno ricorso ad iniziative o azioni unilaterali.

Capo II

Dei permessi sindacali

1. Permessi Componenti R.S.U. e Componenti Organismi Congiunti

I componenti della R.S.U., dell'Esecutivo, della struttura di rappresentanza delle R.S.U. e degli organismi congiunti hanno diritto a un monte ore annuo di permessi retribuiti. Tale monte ore, comprensivo e assorbente delle spettanze relative a tutti i titoli legali e contrattuali vigenti, è così articolato:

- a) nelle unità produttive il cui organico sia pari o inferiore a 500 addetti, possono essere fruiti, da parte della R.S.U. complessivamente intesa, permessi sindacali retribuiti pari a 1,9 ore per addetto;
- b) nelle unità produttive il cui organico sia superiore a 500 e inferiore a 1.500 addetti, possono essere fruiti, da parte della R.S.U. complessivamente intesa, permessi sindacali retribuiti pari a 2,2 ore per addetto;
- c) nelle unità produttive il cui organico sia pari o superiore a 1.500 e inferiore a 2.000 addetti, possono essere fruiti, da parte della R.S.U. complessivamente intesa, permessi sindacali retribuiti pari a 3 ore per addetto;
- d) nelle unità produttive il cui organico sia pari o superiore a 2.000 addetti, possono essere fruiti, da parte della R.S.U. complessivamente intesa, permessi sindacali retribuiti pari a 3,4 ore per addetto.

Agli effetti della determinazione dell'organico di cui al presente articolo, si computano come addetti i soli impiegati e operai in servizio attivo presso l'unità di riferimento, assunti con contratto a tempo indeterminato e in forza al 1° gennaio di ciascun anno per l'anno in corso.

Tale monte ore opera a copertura di tutte le ore impiegate in attività sindacale, in qualunque forma, in qualunque sede e a qualunque titolo espletata, compresi gli incontri con la direzione aziendale, così come opera a copertura di tutte le ore impiegate nelle attività degli organismi congiunti, comprese le sessioni congiunte nonché quelle preparatorie e istruttorie, con le sole eccezioni tassativamente indicate nel successivo articolo 2.

DICHIARAZIONE A VERBALE: Le Parti si danno atto che il 30% del monte ore di cui al presente articolo è messo a disposizione delle Segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali di riferimento. Al fine di permetterne la fruizione, pertanto, le Segreterie provinciali medesime notificano previamente per iscritto alla direzione di sito interessata la destinazione di queste ore in capo ai singoli R.S.U..

NOTA A VERBALE: ha accesso al monte ore di cui al presente articolo il componente di organismi congiunti privo della qualifica *stricto iure* di R.S.U., purchè a copertura di attività svolte in sessione congiunta.

Qualora, nel corso di un anno (1° gennaio - 31 dicembre) il monte ore de quo non sia stato completamente usufruito il residuo, ridotto del 15%, può essere traslato ed usufruito nell'anno successivo.

Laddove il monte ore al presente articolo sia stato esaurito, si può dar corso all'anticipo sulle spettanze dell'anno successivo nella misura massima di un dodicesimo delle spettanze medesime, procedendosi poi a coprire a titolo non retribuito le richieste di permesso che siano avanzate per lo svolgimento di attività sindacali ovvero nell'ambito di funzionamento istituzionale degli organismi congiunti.

Le spettanze regolate al presente articolo, con i relativi criteri di computo degli organici, sono riferite alle unità produttive le quali abbiano espresso attraverso elezioni le rispettive rappresentanze sindacali unitarie. Non si applica all'IT Center e alle unità allo stato non "sindacalizzate" (p.es.: Electrolux Logistics, Electrolux Appliances etc.), laddove vengano costituite ed elette ex A.I. vigenti, il regime dei diritti e dei permessi sindacali di queste sarà regolato in via esclusiva dall'art. 19 L.300/70, dal cit. A.I. e dal C.C.N.L..

2. Permessi a carico Aziendale

Sono a carico dell'Azienda le sole ore di permesso sindacale fruite in occasione:

- a) dello svolgimento delle attività di competenza della Commissione Ecos in materia di sicurezza;
- b) delle sessioni negoziali con il solo esecutivo di cui al precedente art.1.1, Capo I, Titolo I, T.U. convocate su iniziativa formale della Direzione e dedicate a: modifiche dell'orario collettivo di lavoro; definizione dei calendari di lavoro; attivazione collettiva di straordinario o flessibilità; procedure ex art. 14 D.Lgs. n. 148/15, art. 47 L. 428/1990, artt. 4 e 24 L. 223/91, art. 4 e 6 L. 300/70 e ss.mm.ii.;
- c) dello svolgimento delle attività di competenza della Commissione Co.Te.Pa. in caso di contestazione relativa alle materie di cui all'art. 4 lett. b) Capo II, Titolo II del presente testo.

3. Permessi Componenti Direttivi Provinciali

Il numero massimo di ore dei permessi sindacali retribuiti ex art. 30, L. 300/70 e C.C.N.L. fruibile da parte dei componenti degli organi direttivi provinciali delle OO.SS.LL. firmatarie è fissato nella misura complessiva di 3.870; quale somma delle diverse spettanze di ciascun sito. I criteri per la distribuzione fra i territori e i siti interessati sono stabiliti entro e non oltre il 31 gennaio di ciascun anno dalle Segreterie nazionali Fim, Fiom, Uilm.

NOTA A VERBALE: Eventuali e motivate richieste funzionali all'espletamento dell'incarico di dirigente sindacale provinciale ed eccedenti le disponibilità del presente articolo sono evase con la concessione di permessi non retribuiti, in quanto compatibili con le condizioni tecnico organizzative del sito.

4. Monte ore annuo Segreterie Nazionali

A disposizioni delle Segreterie Nazionali viene costituito un monte ore annuo pari a:

- 1.266 ore, per la Fim-Cisl,
- 1.266 ore, per la Fiom-Cgil,

- 1.266 ore, per la Uilm-Uil

Tale monte ore potrà essere utilizzato disponendo la fruizione di appositi permessi sindacali retribuiti a favore di singoli dipendenti o di specifiche rappresentanze sindacali unitarie del Gruppo Electrolux. A tale scopo le Segreterie Nazionali Fim-Fiom-Uilm indicano la suddivisione del relativo monte ore per sito o per territorio alla Direzione di Gruppo delegando, laddove necessario, le Segreterie provinciali Fim-Fiom-Uilm alla successiva ripartizione sul territorio che queste ultime dovranno notificare per iscritto alla direzione di sito interessata, nel rispetto dei limiti assegnati, per permetterne la fruizione.

Qualora, nel corso di un anno (1° gennaio - 31 dicembre), il monte ore de quo non sia stato completamente usufruito, il residuo può essere traslato all'anno successivo. Le disponibilità previste dal monte ore annuo de quo, inoltre, non potranno essere oggetto di anticipo a nessun titolo.

5. Rendicontazione

In tutti i casi di spostamento dal loro posto di lavoro i rappresentanti sindacali devono darne avviso al loro preposto con un anticipo di almeno un'ora, salvo casi di eccezionale urgenza, e dando indicazione del titolo di fruizione del permesso.

Il rendiconto dei permessi fruiti, al quale i singoli rappresentanti sindacali possono avere accesso per controllare l'esattezza delle registrazioni loro relative, viene trasmesso mensilmente a livello di unità alle singole OO.SS.LL. territorialmente competenti e per il loro tramite alla R.S.U.. Un consuntivo annuale a livello di Gruppo viene trasmesso alle OO.SS.LL. nazionali.

Le riunioni plenarie delle R.S.U. devono essere comunicate alla direzione aziendale con almeno 24 ore di anticipo, salvo motivati casi di urgenza, insieme con i nominativi dei dirigenti sindacali esterni che vi partecipino.

Capo III

Del Sistema di Informazione

1. Informativa

In sede nazionale il Gruppo Electrolux darà vita ad un apposita informativa con le OO.SS.LL. Nazionali, territoriali e la struttura di coordinamento di cui all'art.1 comma 2 Titolo I, di norma entro il mese di febbraio di ciascun anno fornendo in modo aggregato di gruppo e disaggregato per stabilimento/unità informazioni relative a:

- a) Lo scenario macroeconomico del comparto, andamento dei mercati di riferimento
- b) Gli investimenti di prodotto e di processo realizzati nell'anno trascorso e previsti per l'anno in corso
- c) I volumi produttivi realizzati e previsti per l'anno in corso anche distinti per tipologia/mercato
- d) I trend di costo del lavoro
- e) I principali fattori di competitività commerciale e industriale
- f) Gli interventi realizzati e previsti in tema ambientale ed energetico
- g) Gli andamenti relativi alla sicurezza ed ambiente di lavoro nonché le relative iniziative anche di investimento realizzate e previste, comprese quelle relative al microclima
- h) L'andamento degli organici e delle risorse dedicate
- i) I progetti e le iniziative finalizzati al miglioramento della competitività industriale e di costo nonché della qualità dei prodotti generati;
- j) La situazione occupazionale con riferimento al personale di cui alla L. 68/1999

- k) Gli interventi di formazione erogati nell'anno trascorso e programmati per l'anno in corso
- l) L'andamento a livello di Gruppo nell'anno trascorso delle retribuzioni medie di fatto, disaggregato per categoria e per sesso, con riferimento alle quantità medie erogate a titolo di superminimo individuale.
- m) Informativa sul trattamento dei dati personali

Le informazioni di cui al presente articolo, potranno essere condivise, su richiesta delle RSU, anche a livello locale, con maggior dettaglio sul sito di riferimento.

2. Osservatori

In relazione a specifiche problematiche generali o locali ovvero qualora si presentino rilevanti alterazioni di scenari di riferimento in grado di generare potenziali impatti anche indiretti sugli insediamenti del Gruppo o parte di essi, le Parti - a livello di Gruppo - potranno, anche in corso d'anno, dare vita a specifici momenti di analisi e confronto congiunto (c.d. "Osservatori"). Tali momenti di confronto saranno finalizzati, arricchendo i rispettivi elementi di conoscenza e di valutazione, alla individuazione delle azioni di contenimento e risposta in coerenza con le strategie del Gruppo.

TITOLO II - DEL SISTEMA DI CONTROLLO ATTIVO

Capo I - Degli Organismi Congiunti in generale

1. Istituzione delle Commissioni

Si intendono per commissioni unicamente quelle di seguito disciplinate le cui funzioni e competenze sono definite dal presente protocollo e specificatamente a livello locale: Co.Te.Pa., Ipazia, E.Co.S. e a livello nazionale: Commissione Nazionale per la formazione congiunta, Commissione Speciale per l'Ergonomia e il Benessere Psicofisico in Azienda.

2. Funzioni e Competenze

Gli organismi congiunti possono operare in adempimento delle diverse funzioni istituzionali loro assegnate nelle seguenti sedi:

- *referente*: elaborando indagini, acquisendo elementi cognitivi, esprimendo valutazioni, su mandato delle Parti;
- *redigente*: formulando proposte tecniche di normative speciali, su mandato delle Parti;
- *consultiva*: scambiandosi elementi di cognizione e di valutazione su argomenti tecnici o organizzativi funzionali alla definizione di mutue posizioni (ad es. nuovi livellamenti, odl);
- *politica*: elaborando in chiave di confronto riflessioni generali di contenuto strategico, in ordine all'assetto delle relazioni industriali tra le Parti ovvero a singoli temi di ampio rilievo.

3. Consultazione

Nell'esercizio delle loro funzioni istituzionali le commissioni adotteranno prassi di consultazione e coinvolgimento dei lavoratori finalizzate all'acquisizione di elementi cognitivi e valutativi anche avvalendosi delle agibilità disponibili.

4. Struttura e Composizione

I membri degli organismi congiunti sono lavoratori dell'unità medesima nominati dalla direzione per la parte aziendale e dalla R.S.U., anche su proposta delle OO.SS.LL. territoriali, per la parte sindacale.

Il numero dei membri è disciplinato dai seguenti articoli e solo in caso di assenza dei membri titolari, nelle sessioni di lavoro degli organismi congiunti è previsto l'intervento di membri supplenti, in misura equivalente ai medesimi.

L'individuazione di membri supplenti viene effettuata contestualmente alla nomina dei titolari.

5. Convocazione e verbalizzazione

Le sessioni degli organismi congiunti possono essere convocate, al di fuori delle cadenze istituzionali previste dagli accordi di riferimento, su richiesta motivata di una delle Parti anche attraverso i componenti della commissione di propria espressione in via unitaria, con indicazione di una proposta di ordine del giorno notificata all'altra per iscritto con almeno 48 ore di anticipo, salvo casi di forza maggiore.

Le sessioni sono presiedute a turno da un membro delle due componenti e sono soggette a verbalizzazione.

6. Esperti

Gli organismi congiunti possono avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo. Per gli organismi a livello Nazionale tali esperti potranno essere scelti anche tra soggetti non dipendenti del Gruppo.

7. Divieto di atti unilaterali

Le Parti condividono l'impegno a non adire comportamenti unilaterali, relativamente alle materie oggetto di esame e confronto in sede di un organismo congiunto, nelle more dell'esame stesso, in coerenza con il principio generale di cui al preambolo del presente protocollo.

8. Obbligo di Riservatezza

Tutti i membri degli organismi congiunti, come anche gli eventuali esperti sono tenuti al più rigoroso rispetto del segreto industriale, in ordine ai fatti, dati, atti, procedimenti di cui vengono a conoscenza nell'espletamento del loro incarico.

9. Armonizzazione

Qualora a livello generale, legale o contrattuale, venissero emanate norme potenzialmente regolatrici del presente protocollo, le Parti si incontreranno per definirne gli eventuali interventi di armonizzazione.

Capo II - Degli Organismi Congiunti a livello locale

In tutti gli stabilimenti produttivi saranno operanti i seguenti organismi congiunti, aventi ognuno sei componenti titolari (di cui 3 di nomina sindacale e 3 di nomina aziendale), con i compiti sotto esemplificati.

2. Commissione Speciale per l'Ergonomia e il Benessere Psicofisico in Azienda

La Commissione Speciale per l'Ergonomia e il Benessere Psicofisico in Azienda - composta da sei esperti di nomina sindacale e sei di parte aziendale (con i relativi supplenti) - viene istituita allo scopo di analizzare le *best practices* e promuovere azioni di miglioramento dell'ambiente di lavoro. Nello specifico alla Commissione sono demandate le seguenti funzioni:

- a) analizzare, anche alla luce delle *best practices* europee e della letteratura scientifica, possibili nuovi indicatori di riferimento per cogliere in modo più completo i potenziali miglioramenti delle condizioni di lavoro;
- b) proporre aree di innovazione organizzativa in grado di rispondere alle tematiche emerse dalle analisi di cui sopra;
- c) analizzare iniziative di miglioramento dell'ergonomia, alla luce delle nuove tecnologie e degli studi scientifici in materia.

Quanto sopra avvalendosi del contributo delle commissioni locali e relativi centri di coordinamento.

3. Sostituzione componenti organismi congiunti e di rappresentanza

Laddove si rendesse necessaria la sostituzione di uno o più componenti degli organismi paritetici e di rappresentanza (Commissioni Paritetiche, Esecutivo e Coordinamento) disciplinati dal presente Testo Unico, i nominativi dei sostituti dovranno essere formalmente comunicati entro 15 giorni dall'avvenuta cessazione.

Con l'entrata in vigore del presente Testo Unico, cesseranno di avere efficacia tutte le norme e gli accordi di fonte negoziale e le relative prassi applicative inerenti alle materie ed agli istituti disciplinati dal presente Testo Unico.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including names like HR, PR, and various initials such as B, Z, E, GG, G, F, R, S, A, T, W, L, M, and others.

3. Commissione IPAZIA

La Commissione IPAZIA ha il compito di promuovere le pari opportunità e le iniziative di welfare aziendale. Nello specifico alla Commissione sono demandate le seguenti funzioni:

- a) Analizzare i profili sociali e i contenuti professionali delle presenze di genere nell'unità produttiva;
- b) Formulare proposte di iniziative finalizzate allo sviluppo delle soggettività di genere all'interno dell'unità produttiva anche rivolte alla rimozione delle barriere culturali esistenti (ad es. orari di lavoro);
- c) Formulare proposte di iniziative di informazione e formazione sulle pari opportunità e la adozione crescente di comportamenti anche collettivi coerenti;
- d) Effettuare indagini ed elaborare proposte su temi quali: lavoro agile, ferie e P.A.R. solidali, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- e) Monitoraggio ed effettuazione di proposte in tema di nuovi lavoratori migranti;
- f) Monitoraggio e proposte in tema di welfare aziendale.

Considerata l'attinenza con le materie di competenza della presente Commissione, verranno previste delle specifiche sessioni di approfondimento sul funzionamento della *Ethics Helpline Aziendale* - ossia il sistema di segnalazione anonimo gestito da un soggetto terzo che consente di segnalare potenziali condotte illecite all'interno dell'ambiente di lavoro- e sulle tematiche relative alla D.lgs. 231/2001, con particolare attenzione al *whistleblowing* di cui alla L. 179/2017 e s.m.i..

NOTA A VERBALE: per differenze di genere si intende tutto quanto riconducibile al tema della diversità nella sua più ampia accezione.

Capo III - Degli Organismi Congiunti a livello di Gruppo

Le Parti sottoscrittrici del presente Testo Unico hanno la facoltà costituire specifici Centri di Coordinamento dedicati alle diverse aree tematiche destinate alle commissioni paritetiche locali con la finalità di:

- a) Fornire alle diverse commissioni locali il necessario impulso, orientamento ed eventualmente indirizzo, anche favorendo la rimozione dei possibili ostacoli al loro corretto funzionamento come pure intervenire per evitare comportamenti o utilizzi distorti od impropri;
- b) Monitorare ed analizzare portando a sintesi i risultati ed i contributi conseguiti dalle diverse esperienze locali;
- c) Diffondere le c.d. "best practices" emerse nei singoli siti.

1. Commissione Nazionale per la Formazione Congiunta

La Commissione Nazionale per la Formazione Congiunta - composta di sei esperti di nomina aziendale e sei di nomina sindacale (con i relativi supplenti) - è istituita allo scopo di proporre iniziative formative volte all'accrescimento e alla valorizzazione delle competenze e delle conoscenze del personale, anche avvalendosi del contributo fornito dai diversi Centri di Coordinamento.

La Commissione, inoltre, redige e coordina l'esecuzione di progetti organici di intervento formativo/informativo destinati ai soggetti attivi del sistema partecipativo sulle materie oggetto delle relative competenze (ad es. *lean manufacturing*, KPI, etc.).

1. Commissione Tecnica Paritetica (Co.Te.PA.)

La Commissione Co.Te.Pa. ha il compito di esaminare, valutare e proporre miglioramenti di natura organizzativa e di processo. Nello specifico alla Commissione sono demandate le seguenti funzioni:

- a) Esaminare, in via preventiva, rilevanti progetti operativi di intervento strutturale sul processo, con particolare riferimento alle interferenze in materia di risorse investite, innovazione tecnologica, automazioni, digitalizzazione, configurazioni organizzative, scansioni produttive, articolazioni prestative
- b) Esprimere valutazioni in ordine alle ricadute prestative specifiche di fatti e interventi tecnico-organizzativi (e.g. verifiche livellamenti e saturazioni)
- c) Esprimere le proprie valutazioni su quanto al punto precedente e monitorare i processi attuativi e le relative ricadute;
- d) Elaborare proposte tecniche di miglioramento e di riforma delle situazioni organizzative produttive, prestative, qualitative e di progetto in atto;
- e) Operare le verifiche congiunte in termini di andamento degli indicatori di performance previsti nel sistema vigente di premi di risultato e quanto previsto dalle norme del C.C.A.L. in tema;
- f) Analizzare l'andamento dei profili professionali presenti in relazione alle aree socio-professionali rese critiche dalle dinamiche del mercato del lavoro anche proponendo eventuali azioni di miglioramento;
- g) Analisi ed elaborazione di proposte anche in tema di formazione in relazione ai processi innovativi di cui sopra;
- h) Proporre ipotesi di inquadramento, relativamente ai profili professionali non censiti nei C.C.N.L. in ragione della loro innovatività;
- i) Verificare il corretto inquadramento categoriale in ipotesi di contestazione, anche alla luce di nuove declaratorie previste dal C.C.N.L. di settore.

2. Commissione Ecologia e Sicurezza (E.Co.S.)

Fermo restando le prerogative di legge in capo agli RLS così come disciplinato dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i., alla Commissione E.Co.S. sono attribuiti compiti in materia di sicurezza, igiene del lavoro, nonché di tutte le iniziative legate a tematiche ambientali, e sono pertanto demandate le seguenti funzioni:

- a) Analizzare periodicamente l'andamento dei parametri di misurazione delle prestazioni in tema di sicurezza (ad esempio, sugli andamenti della Piramide di Heinrich, inclusi i c.d. quasi-infortuni);
- b) Proporre attività di formazione/informazione e sensibilizzazione sui sistemi interni di gestione della Sicurezza e dell'Ambiente;
- c) Partecipare ad audit di verifica dei sistemi di certificazione Ambiente e Sicurezza;
- d) Stimolare e sostenere iniziative di promozione del benessere individuale e collettivo in linea con la politica Electrolux *Shape Your Wellbeing*;
- e) Partecipare e contribuire a programmi di miglioramento come *Better living program* (*Plastic-free, 0Landfill, Energy KPI*);
- f) Esaminare gli andamenti relativi alla fruizione del servizio di ristorazione aziendale, elaborando proposte di miglioramento della qualità e dell'organizzazione del servizio effettuando anche raccomandazioni al gestore dello stesso;
- g) Effettuare monitoraggi ed ispezioni congiunte sulla qualità del servizio di ristorazione aziendale e sui processi di preparazione;
- h) Promozione a tutti i livelli della adozione di un miglior stile di vita alimentare.