

## VERBALE DI ACCORDO DI CLIMA

In data 08/10/2003 si sono incontrate presso lo stabilimento di Scorzè (VE) la Direzione Aziendale Aprilia, nelle persone di Vena Umberto e di Mariotti Nello, e le R.s.u. di Scorzè e Noale assistiti dalle segreterie Provinciali FIM CISL e FIOM CGIL, nelle persone di Zanocco Michele e di Pomiatto Adriano.

### PREMESSO CHE

- Aprilia S.p.A di Noale (Venezia) rappresenta il secondo produttore europeo di moto e scooter ed è l'unico produttore non giapponese di veicoli a due ruote a gamma completa. tale da costituire un punto di riferimento per l'industria motociclistica italiana ed europea in virtù dei risultati ottenuti, dell'organizzazione produttiva, della ricerca tecnologica, del design e della gestione delle risorse umane.
- Il segreto dei successi di Aprilia, oltre alla grande passione per le moto, va individuato nel suo nucleo forte di ideazione, progettazione e ricerca che è in grado di seguire il prodotto dal suo concepimento alla industrializzazione e che ha saputo soprattutto interpretare e anticipare da sempre le tendenze del mercato, realizzando così prodotti innovativi accomunati dal grande contenuto tecnologico e stilistico e dall'impiego delle soluzioni più avanzate a favore della salvaguardia ambientale.
- Strutturalmente Aprilia si caratterizza, fin dalla sua nascita, come azienda flessibile, sensibilmente reattiva alle tendenze del mercato e pertanto interessata da una forte stagionalità - soprattutto nel sito produttivo di Scorzè - che richiede il ricorso di personale aggiuntivo, a tempo determinato, nel periodo che va, di norma, dal mese di gennaio a quello di luglio/settembre.
- La sua organizzazione del lavoro si deve ritenere, prevalentemente nello stabilimento di Scorzè, rigida in funzione della produzione per linee di montaggio e quindi richiede personale addetto alla produzione e al servizio della produzione per l'intero orario di lavoro.
- L'utilizzo di forme di lavoro a tempo parziale sino ad oggi sono state circoscritte a pochi casi (14 persone in entrambi gli stabilimenti).
- La popolazione di riferimento è composta in grande maggioranza da giovani con una presenza nel periodo stagionale anche di lavoratori stranieri.
- La presenza di donne, sia dirette che indirette è molto accentuata (quasi il 30% del personale in forza)
- le Organizzazioni sindacali hanno realizzato uno studio sulle azioni positive per la flessibilità per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro rivolta in particolar modo alla riduzione dell'orario (part-time) tra la popolazione Aprilia dalla quale emerge la richiesta da parte di un gruppo consistente di lavoratrici e lavoratori di un maggiore utilizzo di orari di lavoro più compatibili con le conciliazioni di vita.

Tutto ciò premesso si concorda di esplicitare, nel presente accordo, le disponibilità contrattuali, intese come innovazioni rispetto alla contrattazione nazionale e aziendale in vigore, volte a conciliare i tempi di lavoro con i tempi di vita in particolare nei confronti della paternità e della maternità, di cura parentale, di formazione e di quant'altro sia previsto dalla legge 8 marzo 2000 n.53 e successivo Decreto 15 maggio 2001.

Le parti riconoscono quindi come valore quelle azioni positive nei confronti delle lavoratrici e lavoratori che intendessero avvalersi di quelle norme contenute nella L.53/2000 e dei dispositivi contrattuali previsti dal presente accordo.

In particolare le azioni positive ai sensi dell'art.9 della Legge n.53/2000 introdotte saranno le seguenti:

1. Concessione dell'utilizzo del part-time reversibile aggiuntivo rispetto alle attuali percentuali previste dal CCNL.
2. Formazione in caso di rientro da periodi di maternità/paternità o dal periodo di part-time.
3. Flessibilità dei periodi di ferie individuali per genitori con figli fino agli otto anni di vita o dodici per affidi o adozioni.
4. Disciplina del TFR per i casi di aspettativa non retribuita e uso del part-time per motivi familiari.
5. Estensione della disciplina del parto prematuro. 6. Decorrenza e durata.

1. CONCESSIONE E ALLARGAMENTO DELL'UTILIZZO DEL PART-TIME REVERSIBILE RISPETTO ALLE ATTUALI PERCENTUALI PREVISTE DAL CCNL.

Le parti hanno preso in esame la possibilità di rispondere ai fabbisogni dei lavoratori e lavoratrici di conciliazione del tempo

di lavoro con quello necessario per svolgere attività di cura verso i figli o familiari.

Tale possibilità può essere resa operativa ed esigibile a fronte della griglia di opportunità seguente al fine di ridurre l'orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuo, mantenendo l'attenzione sull'organizzazione del lavoro:

1. part time di 4 ore giornaliere solo al mattino
2. part-time di 4 ore giornaliere solo al pomeriggio
3. part-time di 4 ore giornaliere alternate
4. part-time di 6 ore giornaliere
5. 20 ore medie bisettimanali con orario 8x3 +8x2
6. 40 ore medie settimanali ripartite tra due persone
7. part-time verticale da 520 a 1040 ore annue

Verrà costituita una commissione paritetica composta da tre componenti della R.S.U. aziendale (3 per Scorzè e 3 per Noale) e 3 dell'azienda che si potrà avvalere di personale tecnico il quale analizzerà le richieste di orario ridotto e le compatibilità con l'area di appartenenza della lavoratrice o del lavoratore che ne facesse richiesta.

Le richieste saranno avviate dal personale interessato a tale commissione che si riunirà di norma ogni 2 mesi con l'obbligo di definire entro 30 giorni le risposte da dare alle singole persone.

La durata dei part-time sarà da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 24 rinnovabili.

Nella richiesta dovrà essere esplicitata la liberatoria da parte del personale per quanto riguarda la legge 675/96 per poter approfondire la situazione in essere. La commissione si impegna a non divulgare né le informazioni in possesso né i contenuti delle riunioni.

Resta inteso che tra le opportunità che l'azienda può attivare, al fine di coprire eventuali periodi di part time, sono ammesse limitatamente alla sede di Scorzè (Ve) assunzioni a tempo determinato da avviarsi nell'ambito dei lavoratori coinvolti già oggi nei processi di stagionalità che si rendessero disponibili. Questo per evitare di vanificare il patrimonio di professionalità e competenze che si costruiscono con il tempo: a tal fine si definisce che nella lettera consegnata a tutti gli stagionali che terminano il loro periodo di lavoro sarà chiesta anche la disponibilità in tal senso.

Saranno prese in considerazione nella concessione dei part-time esigenze di cura della prole con precedenza per i genitori che abbiano bambini al di sotto degli otto anni di età o dodici in caso di affidi od adozioni.

L'istituto del part-time viene interpretato dal presente accordo con un principio di forte reversibilità: in altre parole il lavoratore che avesse la necessità di tornare a full time potrà farne richiesta. In una seconda fase la commissione paritetica individuerà i criteri da applicare per tale reversibilità dando corso prioritariamente a tale richiesta.

## 2. FORMAZIONE IN CASO DI RIENTRO DA PERIODI DI MATERNITA'/PATERNITA' O DAL PERIODO DI PART-TIME.

Si concorda che al rientro da congedi parentali per maternità/paternità o da periodi di part-time i lavoratori debbono essere messi nella condizione di riprendere il proprio lavoro con efficacia. A tal fine, nei casi di congedi pari o superiori ai 4 mesi continuativi ovvero 6 mesi di part-time, i lavoratori verranno messi nella condizione di seguire percorsi di reinserimento formativo allo scopo di ripristinare le competenze necessarie a svolgere il lavoro precedente o equivalente.

## 3. FLESSIBILITA' DEI PERIODI DI FERIE INDIVIDUALI.

Per tutti i lavoratori/lavoratrici che necessitino di periodi di cura verso i figli sino agli otto anni di età o dodici per affidi ed adozioni, viene definita la possibilità di "prenotare" (fatta salva la maturazione degli istituti per la copertura) un periodo di ferie complementare alla chiusura collettiva dello stabilimento nel periodo che va dal mese di giugno a quello di settembre.

## 4. DISCIPLINA DEL TFR PER I CASI DI ASPETTATIVA NON RETRIBUITA E USO DEL PART TIME PER MOTIVI FAMILIARI, FORMATIVI O CASI PARTICOLARI.

Viene recepita nel presente punto la possibilità per i lavoratori aventi le caratteristiche previste dall'art.7 della legge 8 marzo 2000 n.53, di richiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto. In particolare tale diritto viene riconosciuto a coloro

che corrispondono alle caratteristiche del comma 2 art.3 della stessa legge (congedi dei genitori) e in aggiunta le parti riconoscono la necessità di ampliare tale diritto ai lavoratori che corrispondessero alle caratteristiche previste dal comma 2 art. 4 della stessa legge nonché a quanti chiedessero l'utilizzo di un periodo di part time per i motivi previsti dall'art 1 del presente accordo.

#### 5. ESTENSIONE DELLA DISCIPLINA DEL PARTO PREMATURO.

Il Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità T.U. n° 151/2001, all'art.6 prevede che nel caso di parti plurimi, i giorni di assenza non goduti dalla lavoratrice prima del parto, siano aggiunti dopo il parto, in modo che la durata sia sempre di cinque mesi. Le parti concordano che la decorrenza dell'aspettativa obbligatoria, nei parti prematuri, sia calcolata dal giorno di dimissioni dall'ospedale del bambino.

#### 6. DECORRENZA E DURATA.

Le parti, a far data dal momento di sottoscrizione, si danno atto della validità di tale accordo, i cui criteri applicativi saranno definiti dalla prevista commissione paritetica, e stabiliscono comunque un periodo di sperimentazione dell'azione positiva per 24 mesi. Ai termine di questo periodo, le parti si incontreranno per valutare i risultati attesi dall'azione positiva alla luce dei dati raccolti dal monitoraggio degli interventi.

Letto, confermato e sottoscritto.