

- Il secondo rivolto ai lavoratori appartenenti alla categoria operaia consistente in una Academy permanente "Academy for professionals" tesa a garantire l'occupabilità dell'attuale forza lavoro attraverso lo studio, la disamina e la condivisione delle migliori pratiche e con adeguati contenuti formativi.

Presso ogni Stabilimento, nel caso non fosse già costituita un'apposita Commissione Formazione, saranno individuati all'interno della RSU dei Referenti per la formazione che si confronteranno periodicamente con la società per la discussione, la condivisione e per l'eventuale up-grade dei fabbisogni formativi.

Attraverso i percorsi sopra specificati, le ore di formazione così sviluppate integrano fino a concorrenza di quanto già previsto dal CCNL applicato (cd. Diritto soggettivo alla formazione).

Saranno individuati strumenti che consentano al lavoratore di tenere traccia della formazione ricevuta, anche con l'eventuale utilizzo della piattaforma Metapprendo e Zucchetti.

INQUADRAMENTO

R

1. Il Gruppo Carraro ha già avviato dei percorsi tesi a individuare attraverso lo strumento di matrici di competenze, il monitoraggio e l'individuazione dei gap da colmare ai fini dell'inquadramento.

- Le Parti inoltre confermano:

- che in fase di prima applicazione, il passaggio al nuovo inquadramento è avvenuto in base alle nuove declaratorie del CCNL con osservanza della tabella di comparazione;

- La disponibilità a continuare e completare entro la vigenza del presente accordo la mappatura delle professionalità presenti nei diversi Stabilimenti attraverso la skill matrix e/o job description ed il loro conseguente sviluppo;

- individuare la possibile progressione in base ai nuovi criteri di professionalità a partire dalla polivalenza e dalla polifunzionalità in relazione alle effettive esigenze aziendali.

H.I.

100

ORARIO DI LAVORO

1. Ai fini di calibrare la forza lavoro con un'adeguata risposta in termini di risultati produttivi, si conviene che su esigenza specifica e/o comunque almeno una volta l'anno vi sarà una riunione con la RSU di ogni Stabilimento al fine di monitorare le diverse articolazioni di orario presenti.
2. In ottica di favorire il bilanciamento vita - lavoro sarà prevista la possibilità di utilizzare i Par in frazioni di 30 minuti a partire dalla sottoscrizione in via definitiva del presente accordo
3. Le richieste di ferie e permesso s'intendono accolte solo a seguito dell'autorizzazione espressa del proprio responsabile.
4. Viene prevista una funzione di richiesta dei permessi attraverso l'implementazione progressiva della piattaforma Zucchetti.
5. In considerazione del progressivo innalzamento dell'età media dei dipendenti del Gruppo, le Parti concordano nell'istituzione di una Commissione di Stabilimento avente la finalità di monitorare - sulla base di dati aggregati anche per reparto/area - l'età media, il tasso di utilizzo di ferie e permessi e altri dati utili per valutare, laddove se ne ravvisi la necessità e tenuto conto degli investimenti e interventi effettuati al fine di migliorare il microclima aziendale, l'introduzione di istituti utili per un bilanciamento tra esigenze lavorative ed esigenze personali anche con riferimento all'introduzione di riduzione d'orario di lavoro.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]