

Addì, 23 Dicembre 2010

presso l'Unione Industriale di Torino

tra

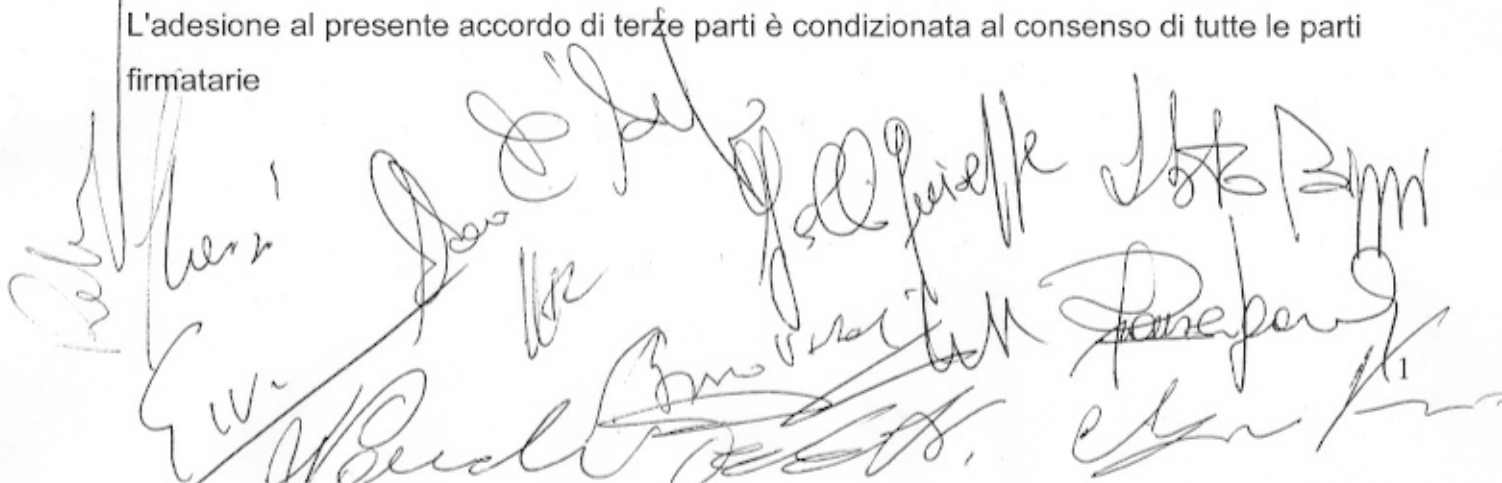
Fiat Group Automobili S.p.A., assistita dell'Unione Industriale di Torino

e

i rappresentanti delle Segreterie Nazionali e della provincia di Torino di Fim, Uilm, Fismic e UGL Metalmeccanici e dell'Associazione Capi e Quadri Fiat

a seguito dell'incontro del 26 Novembre, nel corso del quale l'Amministratore Delegato del Gruppo Fiat ha presentato il piano di rilancio produttivo dello stabilimento di Mirafiori Plant e sono state illustrate le condizioni necessarie per la sua realizzazione, nonché degli incontri del 29 Novembre e del 2 Dicembre, nel corso dei quali l'azienda ha illustrato in dettaglio regolamentazione specifiche sia per Mirafiori Plant sia per la Joint Venture, di quello del 3 Dicembre durante il quale l'azienda ha presentato, al termine del confronto, un documento conclusivo e dell'incontro odierno, convocato a seguito delle richieste da parte di Fim, Uilm, Fismic e UGL Metalmeccanici è stato sottoscritto l'allegato documento che le Organizzazioni Sindacali firmatarie, considerando chiusa la trattativa, sottoporranno all'approvazione dei lavoratori.

L'adesione al presente accordo di terze parti è condizionata al consenso di tutte le parti firmatarie

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The signatures are highly stylized and cursive, typical of official documents. Some are more legible than others, but they represent the various parties mentioned in the text above, including the Fiat Group and the unions.

PREMESSA

Con riferimento all'incontro del 26 Novembre 2010 presso l'Unione Industriale di Torino, durante il quale è stato illustrato il piano per il rilancio produttivo dello stabilimento di Mirafiori Plant (allegato comunicato stampa), le Parti concordano sulle condizioni per rendere operativo e praticabile l'avvio dell'iniziativa industriale della Joint Venture.

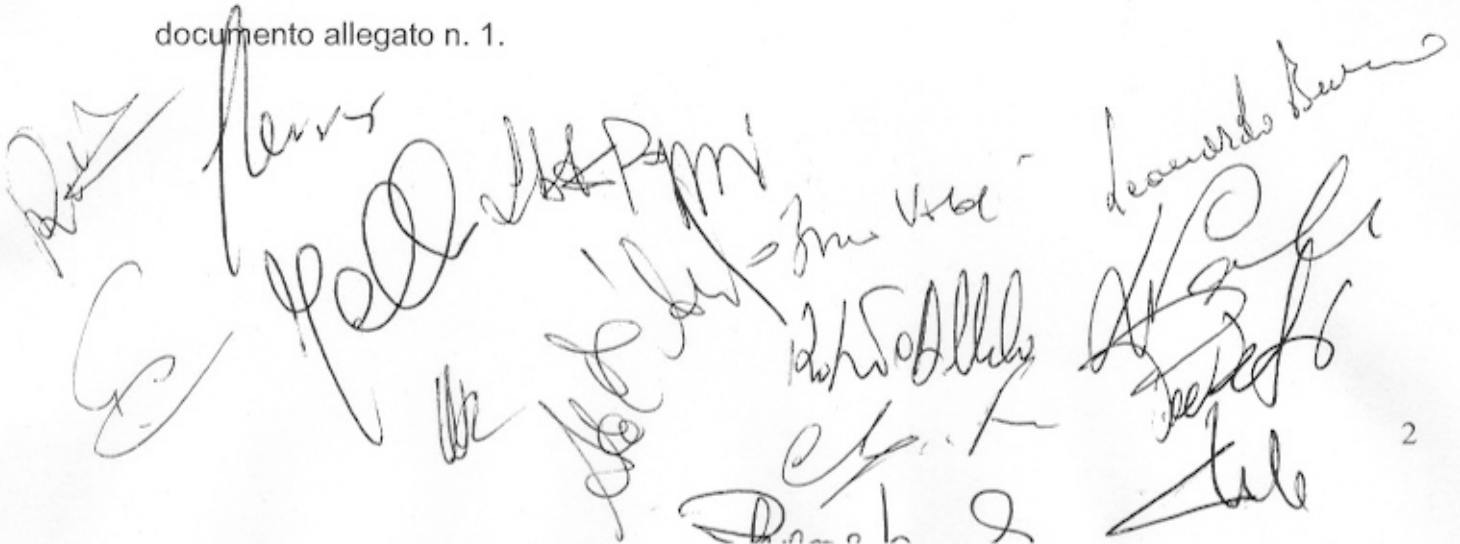
L'azienda ribadisce che ai fini della realizzazione del Piano si debbano concretizzare le condizioni che rendono operativo e praticabile, mediante l'adesione effettiva dei soggetti interessati, quanto convenuto con la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo.

Il presente documento conclusivo diventerà operativo a fronte dell'approvazione dell'accordo da parte della maggioranza dei lavoratori.

Ai fini operativi la Joint Venture, che non aderirà al sistema confindustriale, applicherà un contratto collettivo specifico di primo livello che includerà quanto convenuto con la presente intesa.

Altri istituti contrattuali (quali ad esempio il fondo Cometa, la classificazione dei lavoratori - nell'ambito della quale saranno identificati i ruoli a cui, all'interno della 3^a categoria, sarà riconosciuto un Elemento Retributivo di Professionalità -, le ferie, i permessi annui retribuiti (P.A.R.) e le festività, gli scatti di anzianità, le procedure relative ai provvedimenti disciplinari, comprensive delle clausole integrative del contratto individuale di lavoro, ecc.) verranno inseriti in fase di stesura del contratto collettivo specifico coerentemente con le finalità della Joint Venture.

Per quanto riguarda il sistema di partecipazione e i diritti sindacali si fa riferimento al documento allegato n. 1.



1. CLAUSOLA DI RESPONSABILITA'

Il presente accordo costituisce un insieme integrato, sicché tutte le sue clausole sono correlate ed inscindibili tra loro, con la conseguenza che il mancato rispetto degli impegni ivi assunti dalle Organizzazioni Sindacali e/o dalla Rappresentanza Sindacale dei Lavoratori ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate per la realizzazione del Piano e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda dal presente accordo, posti in essere dalle Organizzazioni Sindacali e/o dalla Rappresentanza Sindacale dei Lavoratori, anche a livello di singoli componenti, libera l'Azienda dagli obblighi derivanti dal presente accordo nonché da quelli contrattuali in materia di:

- contributi sindacali
- permessi sindacali retribuiti per i componenti degli organi direttivi delle Organizzazioni Sindacali
- permessi sindacali aggiuntivi oltre le ore previste dalla legge 300/70 per i componenti della Rappresentanza Sindacale dei Lavoratori.

Le Parti si danno altresì atto che comportamenti, individuali e/o collettivi, dei lavoratori idonei a violare, in tutto o in parte e in misura significativa, le clausole del presente accordo ovvero a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso all'Azienda, facendo venir meno l'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale ed inficiando lo spirito che lo anima, producono per l'Azienda gli stessi effetti liberatori di quanto indicato alla precedente parte del presente punto.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the various parties mentioned in the text above.

2. CLAUSOLE INTEGRATIVE DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Le Parti convengono che le clausole del presente accordo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate ed inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari, conservativi e non, e comporta il venir meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole.



3. COMMISSIONE PARITETICA DI CONCILIAZIONE

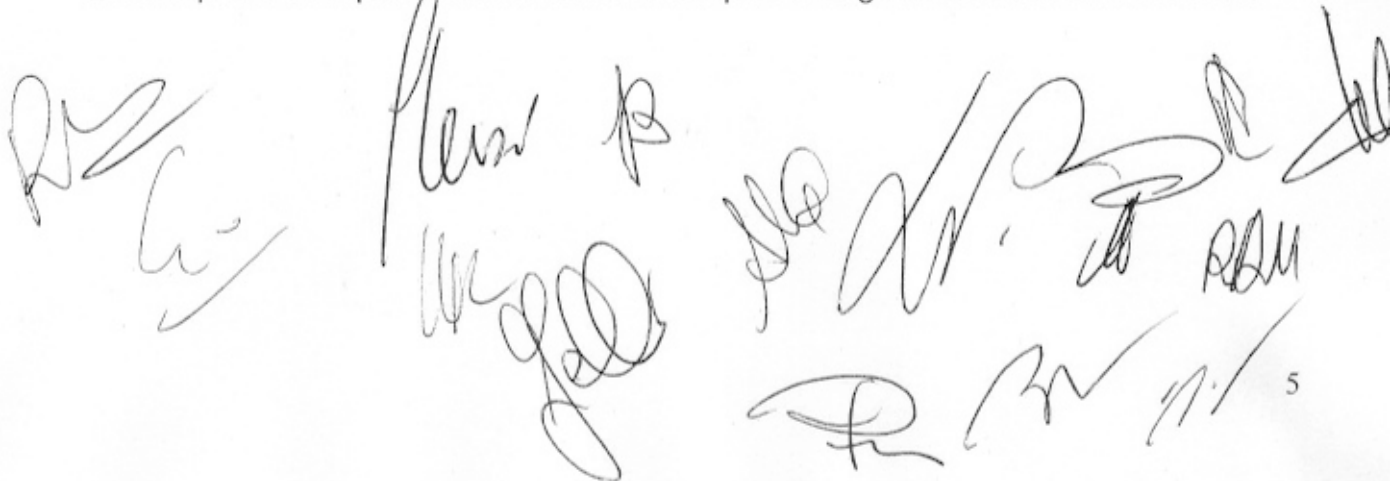
Le Parti riconoscono alla Commissione Paritetica di Conciliazione la qualità di sede preferenziale e privilegiata per esaminare le eventuali specifiche situazioni che concretizzino il mancato rispetto degli impegni assunti dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo nonché per esaminare l'operatività delle conseguenze ivi previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali, fermo restando che, in assenza di una valutazione congiunta delle parti, l'Azienda procederà secondo quanto previsto dal punto 1 (clausola di responsabilità) del presente accordo.

Al verificarsi di tali specifiche situazioni, anche su richiesta di una sola delle Parti, la Commissione Paritetica di Conciliazione sarà convocata dal segretario della stessa, anche mediante conferenza telefonica, entro 48 ore dalla richiesta di convocazione ed esprimerà la propria valutazione congiunta sulle vicende sottoposte al suo esame al fine delle conseguenze previste dal presente accordo, entro e non oltre quattro giorni dalla data di convocazione.

Le Parti stipulanti si danno atto che, nel corso della procedura suddetta, le Organizzazioni Sindacali non faranno ricorso all'azione diretta e che da parte aziendale non si procederà in via unilaterale. Al termine della procedura, in assenza di una valutazione congiunta delle Parti, o in caso di mancata riunione della commissione alla data di convocazione, l'Azienda sarà libera di procedere secondo quanto previsto dal punto 1 (clausola di responsabilità) del presente accordo.

La Commissione Paritetica di Conciliazione sarà composta per parte sindacale da un componente per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo, individuato nelle rispettive strutture nazionali e designato dalle rispettive Segreterie nazionali, e per parte datoriale da un numero di rappresentanti pari al numero dei componenti sindacali.

Un componente di parte datoriale avrà il compito di Segretario della Commissione.



A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The signatures are highly stylized and cursive, typical of official documents. The top row contains about seven signatures, and the bottom row contains about three. The ink is dark and the paper appears slightly aged.

Regolamentazione per Mirafiori Plant

1. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

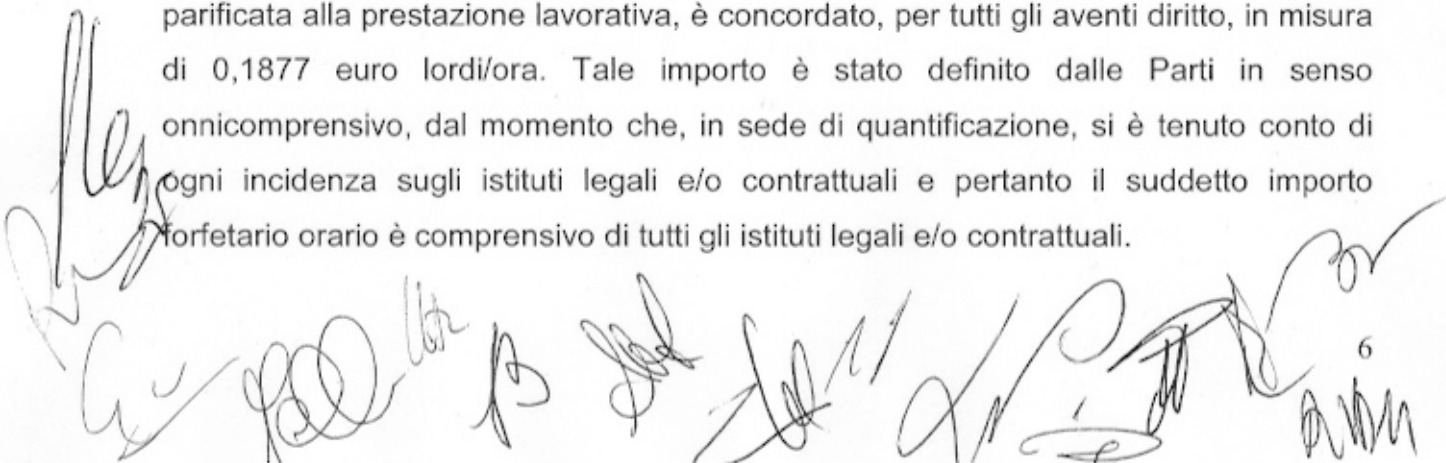
Le Parti intendono proficuamente superata la fase di sperimentazione dell'applicazione del sistema Ergo UAS avviata a luglio 2008. Pertanto a decorrere dal 4 Aprile 2011, esperite le procedure tecniche di disdetta e recesso degli accordi aziendali vigenti in tema di regolamentazione della prestazione lavorativa, presso lo stabilimento Mirafiori Plant sarà definitivamente applicato su tutte le lavorazioni il sistema Ergo-UAS, secondo quanto descritto nell'allegato n. 7, che costituisce parte integrante del presente accordo.

Le soluzioni ergonomiche migliorative, derivanti dall'applicazione del sistema Ergo-UAS, permettono, sulle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo, un regime di tre pause di 10 minuti ciascuna, fruite in modo collettivo, nell'arco del turno di lavoro, che sostituiscono le attuali tre pause di cui due da 15 minuti e una da dieci.

Per tutti i restanti lavoratori diretti e collegati al ciclo produttivo le soluzioni ergonomiche migliorative permettono la conferma della pausa di 20 minuti, da fruire anche in due pause di 10 minuti ciascuna in modo collettivo o individuale a scorrimento.

Con l'avvio del nuovo regime di pause, i 10 minuti di incremento della prestazione lavorativa nell'arco del turno, per gli addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo, saranno monetizzati in una voce retributiva specifica denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza".

L'importo forfetario, da corrispondere solo per le ore di effettiva prestazione lavorativa, con esclusione tra l'altro delle ore di inattività, della mezz'ora retribuita per refezione e delle assenze la cui copertura retributiva è per legge e/o contratto parificata alla prestazione lavorativa, è concordato, per tutti gli aventi diritto, in misura di 0,1877 euro lordi/ora. Tale importo è stato definito dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali e pertanto il suddetto importo forfetario orario è comprensivo di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.



Le Parti con il presente accordo concordano espressamente, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dall'art.1 della Legge 29 maggio 1982 n.297, che la suddetta voce retributiva denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza" è da escludere dalla base di calcolo per il Trattamento di Fine Rapporto.

Tale monetizzazione ad personam avrà luogo nei confronti dei lavoratori interessati che saranno addetti alle lavorazioni sopra indicate all'entrata in vigore del nuovo regime di pause.



A collection of approximately 12 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Some signatures appear to include initials or names, such as 'ABU' and 'Mina'.

2. MEZZ'ORA RETRIBUITA PER LA REFEZIONE

Per i lavoratori addetti a turni avvicendati si conferma che la mezz'ora retribuita per la refezione è collocata all'interno del turno.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

4. ASSENTEISMO

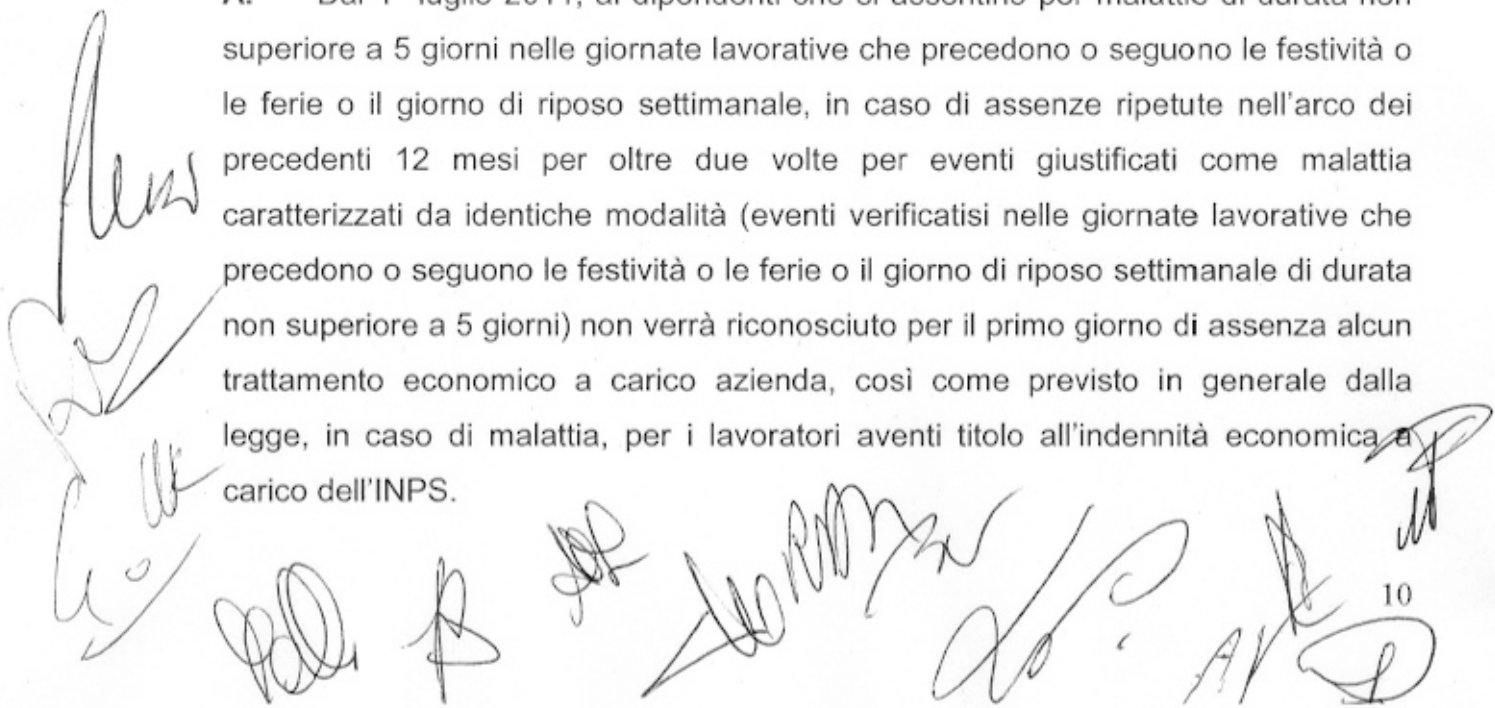
Premesso che:

- la regolamentazione qui convenuta in relazione al monitoraggio, ai fini di un miglioramento, dell'andamento dell'assenteismo per malattia non troverà applicazione in caso di ricovero ospedaliero e nelle seguenti situazioni:
 - lavoratori sottoposti a emodialisi o affetti dal morbo di Cooley, da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie;
 - lavoratori affetti da TBC o da gravi patologie, che richiedono terapie salvavita, con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa;
- l'azienda conferma che continuerà, come fatto sino ad ora, ad esaminare e a valutare con particolare cautela e attenzione i casi di superamento del periodo di comporto in caso di malattie terminali;

le parti convengono di istituire per Mirafiori Plant una commissione paritetica, composta da un componente per Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo e altrettanti di parte aziendale, per monitorare l'andamento del fenomeno assenteismo per malattia. La suddetta commissione opererà come segue.

1. Nel corso del mese di luglio 2011 verificherà il dato consuntivo medio dell'assenteismo per malattia per il periodo gennaio-giugno 2011 riferita agli operai e, nell'eventualità che lo stesso non risulti inferiore al 6% medio, si darà corso alla disciplina di cui al punto A.

A. Dal 1° luglio 2011, ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore a 5 giorni nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, in caso di assenze ripetute nell'arco dei precedenti 12 mesi per oltre due volte per eventi giustificati come malattia caratterizzati da identiche modalità (eventi verificatisi nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale di durata non superiore a 5 giorni) non verrà riconosciuto per il primo giorno di assenza alcun trattamento economico a carico azienda, così come previsto in generale dalla legge, in caso di malattia, per i lavoratori aventi titolo all'indennità economica a carico dell'INPS.



Alla Commissione paritetica verrà demandato il compito di individuare, nell'ambito della fattispecie sopra delineata, i casi ai quali non sia applicabile, tenendo conto della particolarità di ogni singola situazione concreta, il riportato sistema di applicazione della "carezza".

2. Qualora a gennaio 2012 la Commissione rilevi che il tasso di assenteismo medio per malattia riferito al secondo semestre 2011 non è sceso sotto il 4%, verrà applicata la disciplina riportata al sottostante punto B.

B. Dal 1° Gennaio 2012, ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore a 5 giorni nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, in caso di assenze ripetute nell'arco dei precedenti 12 mesi per oltre due volte per eventi giustificati come malattia caratterizzati da identiche modalità (eventi verificatisi nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale di durata non superiore a 5 giorni), non verrà riconosciuto per i primi due giorni alcun trattamento economico a carico azienda, così come previsto in generale dalla legge, in caso di malattia, per i lavoratori aventi titolo all'indennità economica a carico dell'INPS.

Tale disciplina verrà applicata, nei singoli casi, previo esame congiunto nell'ambito dell'apposita Commissione come previsto al precedente punto A.

3. Per gli anni successivi al 2012 nel caso in cui il tasso di assenteismo medio per malattia, riferito all'anno precedente, non sia inferiore al 3,5% si applicherà la disciplina di cui al punto B.

Tale disciplina verrà applicata, nei singoli casi, previo esame congiunto nell'ambito dell'apposita Commissione come previsto ai precedenti punti A e B.

Analoghe iniziative verranno adottate nel caso in cui si verificano simili criticità nell'area impiegatizia.

5. GESTIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI

Saranno individuate, a livello di unità operativa tecnologica, le modalità per un'equilibrata gestione dei permessi retribuiti di legge e/o contratto nell'arco della settimana lavorativa.

A handwritten signature consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.A handwritten signature with a large initial 'A' and several loops.A handwritten signature with a large initial 'F' and several loops.

6. DECADENZA ACCORDI

La presente intesa annulla e sostituisce quanto in precedenza pattuito sulle medesime materie, esperite le procedure di disdetta e recesso richiamate nel presente accordo, con particolare riferimento:

- per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, agli accordi del:

- 5/8/1971 parte III, punto 1 (pause),
- 27/7/1972 allegato 4 (pause individuali con rimpiazzo),
- 18/3/2003 capitolo "missione produttiva Mirafiori", per la parte relativa alle modalità di fruizione e alla durata delle pause di lavoro,
- 4/7/2007 capitolo pause di lavoro;

- per quanto riguarda la prestazione lavorativa, alle previsioni di cui alla parte III, punto 2, dell'intesa 5/8/1971 inerenti l'indice di saturazione massima individuale, nonché l'indice di saturazione massima individuale istantanea di cui alla lettera e) dell'art. 1 (disposizioni di carattere generale) dell'allegato B) (regolamentazione linee di montaggio meccanizzate) dell'accordo 26/6/1969 e i coefficienti di maggiorazione dei tempi per fattore di riposo di cui al punto II dei "criteri generali del sistema di incentivo di rendimento" notificati ai sindacati in data 6/6/1968, come previsto dall'accordo del 31/5/1968;

- per quanto riguarda le voci retributive paghe di posto, indennità disagio linea, premio mansione e premi speciali, a tutti i relativi accordi (tra cui le intese del 5/10/1945, 1/9/1955, 24/2/1956, 31/5/1968, 28/5/1969, 2/6/1969, 26/6/1969, 11/3/1970 e del 3/3/1978) e loro successive variazioni, modifiche e integrazioni;

- nonché alle relative prassi applicative ovvero consuetudini e usi negoziali.

7. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

In relazione alla grave crisi che ha interessato e continua a interessare il mercato automobilistico, alla situazione produttiva dello stabilimento Mirafiori Plant in essere e prevista e al fine di garantire ai lavoratori una misura di sostegno al reddito durante il periodo che precederà l'avvio produttivo della Joint Venture le Parti convengono sulla necessità di ricorrere, previo esperimento delle procedure di legge, alla cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto, per tutto il personale a partire dal 14 febbraio 2011 per la durata di un anno.

Il programma di cassa integrazione guadagni straordinaria potrà, nel corso del periodo di 12 mesi, subire modificazioni, avuto riguardo all'andamento delle richieste di mercato, comportando la possibilità di periodi di attività dello stabilimento a livello giornaliero e/o settimanale, nel qual caso sarà richiamato al lavoro il necessario personale addetto e collegato ai modelli Fiat Idea, Lancia Musa e Alfa MiTo.

Qualora, in relazione all'andamento del mercato, non fossero praticabili modalità di temporaneo richiamo al lavoro in modo contestuale di tutto il personale, l'Azienda esaminerà con la RSU le modalità di rotazione tra il personale sospeso, sulla base delle esigenze tecnico - organizzative e produttive delle singole linee di lavorazione.

8. FORMAZIONE

E' previsto un importante investimento in formazione per preparare i lavoratori e metterli in condizioni di operare nella Joint Venture. Le attività formative saranno fortemente collegate alle logiche WCM. I corsi di formazione saranno tenuti con i lavoratori in cig e le Parti convengono fin d'ora che la frequenza ai corsi sarà obbligatoria per i lavoratori interessati. Il rifiuto immotivato alla partecipazione nonché l'ingiustificata mancata frequenza ai corsi, oltre a dar luogo alle conseguenze di legge, costituirà a ogni effetto comportamento disciplinarmente perseguibile.

Le Parti confermano che non sarà previsto e richiesto a carico Azienda alcuna integrazione o sostegno al reddito, sotto qualsiasi forma diretta o indiretta, per i lavoratori in cig che partecipino ai corsi di formazione.

Il programma formativo sarà oggetto di esame tra le Parti.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures are stylized and cursive. Some initials are clearly legible, such as 'AV' in the top right, 'RAM' below it, and 'AC' on the left. Other signatures are more complex and less legible, including a large one in the center-right and another in the bottom right.

9. LAVORATORI CON IDONEITA' SPECIFICHE

Le Parti riconoscono che il sistema Ergo UAS è in grado di fornire una serie di elementi propri della postazione lavorativa (posture, forze, movimentazione carichi e frequenza arti superiori), che sono in grado di agevolare il giudizio del medico competente sull'idoneità specifica del lavoratore alla postazione in esame. Il sistema pertanto possiede la duplice valenza di prevenire l'insorgenza di patologie, attraverso la corretta definizione del rischio in fase progettuale e preliminare e supportare la corretta gestione del personale con idoneità specifiche.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and initials]

Regolamentazione per la Joint Venture

1. ORARIO DI LAVORO

ADDETTI E COLLEGATI ALLA PRODUZIONE

Vengono definiti i seguenti schemi di orario da applicare al verificarsi delle esigenze produttive che comportino l'adozione di 15 turni settimanali e oltre di 8 ore di utilizzo impianti sino a 6 giorni alla settimana.

1° schema di orario - 15 turni (8 ore x 3 turni x 5 giorni alla settimana)

La produzione si realizzerà con l'utilizzo degli impianti per 24 ore giornaliere e per 5 giorni alla settimana, con uno schema di turnazione articolato a 15 turni settimanali.

L'attività lavorativa degli addetti alla produzione e collegati (quadri, impiegati e operai) a regime ordinario sarà articolata su tre turni giornalieri di 8 ore ciascuno a rotazione per 5 giorni alla settimana, con orario settimanale individuale di 40 ore, secondo i seguenti orari:

- primo turno dalle ore 6.00 alle ore 14.00;
- secondo turno dalle ore 14.00 alle ore 22.00;
- terzo turno dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo.

La settimana lavorativa avrà pertanto inizio alle ore 6.00 del lunedì e cesserà alle ore 6.00 del sabato mattina.

L'articolazione dei turni avverrà secondo lo schema di turnazione settimanale di seguito indicato:

1° - 3° - 2°

secondo quanto previsto nell'allegato orario di lavoro n. 2, che costituisce parte integrante del presente accordo.

2° schema di orario - 18 turni (8 ore x 3 turni x 6 giorni alla settimana)

La produzione si realizzerà con l'utilizzo degli impianti per 24 ore giornaliere e per 6 giorni alla settimana, comprensivi del sabato, con uno schema di turnazione articolato a 18 turni settimanali.

L'attività lavorativa degli addetti alla produzione e collegati (quadri, impiegati e operai) a regime ordinario e ferma la durata media di 40 ore dell'orario individuale settimanale, sarà articolata su tre turni giornalieri di 8 ore ciascuno a rotazione, secondo i seguenti orari:

- primo turno dalle ore 6.00 alle ore 14.00;
- secondo turno dalle ore 14.00 alle ore 22.00;
- terzo turno dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo.

Lo schema di orario per lo stabilimento prevede, a livello individuale, una settimana a 6 giorni lavorativi e una a 4 giorni, secondo quanto previsto nell'allegato orario di lavoro n. 3, che costituisce parte integrante del presente accordo.

L'articolazione dei turni avverrà secondo lo schema di turnazione settimanale di seguito indicato:

3° - 2° - 1°.

Nella settimana a 4 giorni saranno fruiti 2 giorni consecutivi di riposo secondo il seguente schema:

- lunedì e martedì
ovvero
- mercoledì e giovedì
ovvero
- venerdì e sabato.

Al fine di non effettuare il 18° turno al sabato notte, lo stesso viene anticipato strutturalmente alla domenica notte precedente.

Pertanto la settimana lavorativa avrà inizio alle ore 22.00 della domenica e cesserà alle ore 22.00 del sabato successivo e il riposo settimanale domenicale avrà luogo dalle ore 22 del sabato alle ore 22 della domenica.

Il 18° turno, cadente tra le ore 22.00 della domenica e le ore 6.00 del giorno successivo, sarà coperto con la retribuzione afferente la festività del 4 Novembre e/o con una/due festività cadenti di domenica (sulla base del calendario annuo), con i permessi per i lavoratori operanti sul terzo turno maturati in relazione all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa (mezz'ora lavorata sul terzo turno con la relativa retribuzione accantonata per 16 turni notturni effettivamente lavorati pari a 8 ore) e con la fruizione di permessi annui retribuiti (P.A.R. contrattuali) sino a concorrenza.

Con il presente schema di turnazione le Parti hanno inteso derogare a quanto previsto dal D. Lgs. 8 aprile 2003 n. 66 e successive modifiche e integrazioni in materia di riposi giornalieri e settimanali.



ADDETTI ALLA MANUTENZIONE E ALLA CENTRALE VERNICI

Le attività di manutenzione e di conduzione della centrale vernici saranno svolte per 24 ore giornaliere nell'arco di 7 giorni alla settimana per 21 turni settimanali. L'attività lavorativa degli addetti (quadri, impiegati e operai) a regime ordinario sarà articolata su 3 turni strutturali di 8 ore ciascuno, con la mezz'ora retribuita per la refezione nell'arco del turno di lavoro, a rotazione e con riposi individuali settimanali a scorrimento, con orario individuale di 40 ore settimanali.

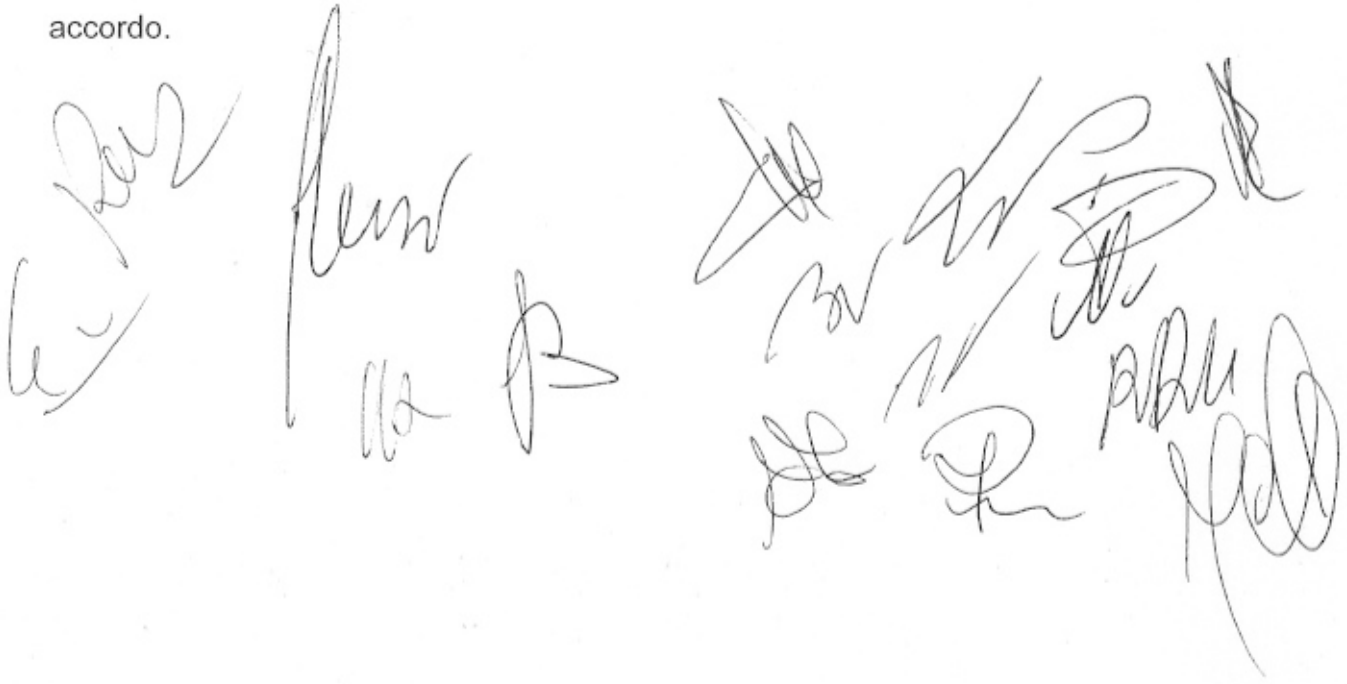
I piani di articolazione degli orari di lavoro per i lavoratori addetti alla manutenzione e alla conduzione della centrale vernici sono indicati nell'allegato orario di lavoro n. 4, che costituisce parte integrante del presente accordo.

ADDETTI AL TURNO CENTRALE

L'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori addetti al turno centrale (quadri, impiegati e operai) sarà dalle ore 8.00 alle ore 17.00, con un'ora di intervallo non retribuito.

Per i quadri e gli impiegati addetti al turno centrale si applicherà un sistema di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero (orario in entrata dalle ore 8 alle ore 9 calcolato a decorrere dal primo dodicesimo di ora utile).

I piani di articolazione degli orari di lavoro per i lavoratori addetti al turno centrale sono indicati nell'allegato orario di lavoro n. 5, che costituisce parte integrante del presente accordo.



PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DEI DIVERSI SCHEMI DI ORARIO

Al verificarsi di situazioni che comportino il passaggio da 10 turni a rotazione a 15 turni a rotazione e da 15 turni a rotazione a 18 turni a rotazione l'Azienda, prima di applicare il nuovo schema di turnazione, avvierà un esame con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e la Rappresentanza Sindacale dei Lavoratori per illustrare le motivazioni che impongono, valutato anche il ricorso al lavoro straordinario, l'adozione del nuovo schema di orario, i tempi e le modalità di attuazione nonché gli impatti di tipo organizzativo.

La procedura dovrà esaurirsi entro un periodo massimo di 15 giorni di calendario dalla data di comunicazione dell'Azienda, al termine del quale si applicherà lo schema di orario indicato dall'Azienda nell'ambito di quelli concordati.

In occasione della procedura di passaggio dai 15 ai 18 turni le Parti valuteranno anche l'eventuale sperimentazione, per un periodo non inferiore a 12 mesi, di uno schema di orario che utilizzi gli impianti per 6 giorni alla settimana per 12 turni settimanali (10 ore x 2 turni x 6 giorni alla settimana).

Con tale schema di orario:

- la produzione si realizzerà con l'utilizzo degli impianti per 20 ore giornaliere e per 6 giorni alla settimana, comprensivi del sabato, con uno schema di turnazione articolato a 12 turni settimanali;
- l'attività lavorativa degli addetti alla produzione e collegati (quadri, impiegati e operai) a regime ordinario sarà articolata su due turni giornalieri di 10 ore ciascuno a rotazione per 4 giorni alla settimana, con orario settimanale individuale di 40 ore, secondo i seguenti orari:

- primo turno dalle ore 6.00 alle ore 16.00, con la mezz'ora retribuita per la refezione all'interno del turno;
- secondo turno dalle ore 20.00 alle ore 6.00 del giorno successivo, con la mezz'ora retribuita per la refezione all'interno del turno;

- la settimana lavorativa avrà pertanto inizio alle ore 6.00 del lunedì e cesserà alle ore 6.00 della domenica o, in alternativa, alle ore 20.00 della domenica e cesserà alle ore 16.00 del sabato. Pertanto ogni lavoratore effettuerà nella settimana due giorni di riposo consecutivi a scorrimento e per i lavoratori che

effettuano il secondo turno il riposo sarà sempre di 3 giorni (comprensivo della domenica), secondo quanto previsto nell'allegato orario di lavoro n. 6, che costituisce parte integrante del presente accordo;

- le ore totali annue di permessi annui retribuiti (P.A.R.) e di ferie di spettanza saranno riproporzionate a livello giornaliero su base di 10 ore.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Panz' followed by a flourish and a small mark below.A cluster of several handwritten signatures in black ink, including a large one at the top and several smaller ones below.

2. LAVORO STRAORDINARIO PRODUTTIVO

Per far fronte alle esigenze produttive di avviamenti, recuperi o punte di mercato, l'Azienda potrà far ricorso a lavoro straordinario per 120 ore annue pro capite, senza preventivo accordo sindacale, da effettuare a turni interi, in caso di utilizzo impianti a 10 e 15 turni settimanali nelle giornate di sabato a due turni e negli altri schemi di orario nelle giornate di riposo.

In particolare, nel caso dell'organizzazione dell'orario di lavoro sulla rotazione a 18 turni, il lavoro straordinario potrà essere effettuato a turni interi nel 18° turno, già coperto da retribuzione secondo le modalità indicate al capitolo orario di lavoro.

L'Azienda comunicherà ai lavoratori, di norma con 4 giorni di anticipo, la necessità di ricorso al suddetto lavoro straordinario e terrà conto di esigenze personali entro il limite del 20% con sostituzione tramite personale volontario.

Con accordo individuale tra Azienda e lavoratore, l'attività lavorativa sul 18° turno potrà essere svolta a regime ordinario, con le maggiorazioni del lavoro notturno: in tal caso non si darà corso alla copertura retributiva collettiva del 18° turno.

Il lavoro straordinario, nell'ambito di 200 ore annue pro capite, potrà essere effettuato per esigenze produttive per le restanti 80 ore di straordinario nelle giornate di sabato e nelle giornate di riposo previo accordo sindacale.

Nel caso della organizzazione sperimentale dell'orario di lavoro sulla rotazione a 12 turni settimanali, il lavoro straordinario per esigenze produttive per 120 ore annue pro capite senza preventivo accordo sindacale potrà essere effettuato a turni interi nelle giornate di riposo.



3 MEZZ'ORA RETRIBUITA PER LA REFEZIONE

Negli schemi di orario a turni avvicendati di 8 ore (per 15 e 18 turni), le Parti verificheranno le condizioni tecnico organizzative che consentano la collocazione della mezz'ora retribuita per la refezione a fine di ciascun turno di lavoro.

Nello schema sperimentale di orario a 12 turni la mezz'ora retribuita per la refezione sarà collocata all'interno del turno.

Rev
Cy

Dr. P. P. P.
Dr. P. P. P.

Dr. P. P. P.
Dr. P. P. P.
Dr. P. P. P.

4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In materia di metrica del lavoro e di valutazione ergonomica del sovraccarico biomeccanico del corpo intero la Joint Venture adotterà il sistema ERGO-UAS, secondo quanto descritto nell'allegato n. 7, che costituisce parte integrante del presente accordo.

A handwritten signature in black ink, consisting of several cursive strokes.A large, complex handwritten signature in black ink, featuring multiple overlapping loops and strokes.A handwritten signature in black ink, appearing to be composed of two distinct parts or names written in a cursive style.

5. LAVORATORI CON IDONEITA' SPECIFICHE

Le Parti riconoscono che il sistema Ergo UAS è in grado di fornire una serie di elementi propri della postazione lavorativa (posture, forze, movimentazione carichi e frequenza arti superiori), che sono in grado di agevolare il giudizio del medico competente sull' idoneità specifica del lavoratore alla postazione in esame. Il sistema pertanto possiede la duplice valenza di prevenire l'insorgenza di patologie, attraverso la corretta definizione del rischio in fase progettuale e preliminare e supportare la corretta gestione del personale con idoneità specifiche

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines.A complex handwritten signature in black ink, featuring multiple overlapping strokes and a large, prominent loop at the top right.A handwritten signature in black ink, with a large, circular loop at the top and several vertical strokes below it.

6. SISTEMA DI PAUSE

Negli schemi di orario a turni avvicendati di 8 ore (10, 15 e 18 turni), il sistema di pause nell'arco del turno per gli addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo sarà di 30 minuti fruibile in 3 pause distinte di 10 minuti cadauna, fruite in modo collettivo nell'arco del turno.

Nello schema sperimentale di orario a 12 turni per gli addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo il sistema complessivo di pause sarà di 40 minuti fruibile in 3 o 4 pause collettive nell'arco del turno.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

7. INDENNITA' DI PRESTAZIONE COLLEGATA ALLA PRESENZA

Ai lavoratori addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo, sarà erogata una voce retributiva denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza". L'importo di tale voce retributiva, da corrispondere solo per le ore di effettiva prestazione lavorativa, con esclusione tra l'altro delle ore di inattività, della mezz'ora retribuita per refezione e delle assenze la cui copertura retributiva è per legge e/o contratto parificata alla prestazione lavorativa, è concordato per tutti gli aventi diritto, nelle seguenti misure forfetarie:

- per i lavoratori che operano sui turni di 8 ore è di 0,1877 euro lordi/ora;
- per i lavoratori che operano sul turno sperimentale di 10 ore è di 0,2346 euro lordi/ora.

Tali importi sono stati definiti dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali e pertanto i suddetti importi forfetari orari sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.

Le Parti con il presente accordo concordano espressamente, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dall'art.1 della Legge 29 maggio 1982 n.297, che la suddetta voce retributiva denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza" è da escludere dalla base di calcolo per il Trattamento di Fine Rapporto.



8 . BILANCIAMENTI PRODUTTIVI

La quantità di produzione prevista da effettuare per ogni turno, su ciascuna linea, e il corretto rapporto produzione/organico saranno assicurati mediante la gestione della mobilità interna da area ad area nella prima ora del turno in relazione agli eventuali operai mancanti o, nell'arco del turno, per fronteggiare le perdite derivanti da eventuali fermate tecniche e produttive.

Handwritten signatures:
A
P
M

Handwritten signatures:
M
P
M
M

Handwritten signatures:
M
M
M
R

9. RECUPERI PRODUTTIVI

Le perdite della produzione non effettuata per causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture potranno essere recuperate collettivamente, a regime ordinario, entro i sei mesi successivi nelle giornate del sabato sui 2 turni per gli schemi a 10 e 15 turni, nel 18° turno (salvaguardando la copertura retributiva collettiva) o nei giorni di riposo individuale per lo schema a 18 turni o nelle giornate di riposo nel caso della organizzazione sperimentale dell'orario di lavoro sulla rotazione a 12 turni settimanali, previo esame congiunto con la Rappresentanza Sindacale dei Lavoratori anche al fine di individuare soluzioni alternative di pari efficacia.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. P. 2' with a flourish underneath.A complex handwritten signature in black ink, possibly containing the letters 'D.P.' and 'B.V.'.A handwritten signature in black ink, possibly containing the letters 'R. R.M.' and 'P.'.

10. FABBISOGNI ORGANICI

Il fabbisogno degli organici della Joint Venture sarà soddisfatto in via prioritaria con l'assunzione del personale proveniente dagli stabilimenti di Fiat Group Automobili s.p.a. di Mirafiori e, successivamente, dalle altre aziende del Gruppo Fiat dell'area torinese compatibilmente con le caratteristiche professionali, al fine di assorbirne eventuali eccedenze. Per tale personale l'assunzione avverrà con cessione individuale del contratto di lavoro, con il riconoscimento dell'anzianità aziendale pregressa e senza l'applicazione di quanto previsto dall'art. 2112 c.c., in quanto nell'operazione societaria non si configura il trasferimento di ramo d'azienda.

Con l'avvio della produzione della Joint Venture e in relazione al programma formativo saranno assegnate ai lavoratori le mansioni necessarie per assicurare un corretto equilibrio tra operai diretti e indiretti, garantendo ai lavoratori la retribuzione e l'inquadramento precedentemente acquisiti nelle aziende del Gruppo Fiat, anche sulla base di quanto previsto dall'art. 4, comma 11, L. 223/91.

Inoltre a fronte di particolari fabbisogni organizzativi potrà essere richiesta ai lavoratori, compatibilmente con le loro competenze professionali, la successiva assegnazione ad altre postazioni di lavoro.

Eventuali ulteriori fabbisogni di organico saranno soddisfatti con il ricorso a contratti di lavoro somministrato, contratti a termine e apprendistato professionalizzante.

Handwritten signature in black ink, appearing to be 'Roberto'.Handwritten signature in black ink, appearing to be 'Antonio'.Handwritten signature in black ink, appearing to be 'Roberto'.

11. ASSENTEISMO

Per prevenire situazioni di elevato livello di assenteismo collegate ad eventi giustificati come malattia, le parti concordano di applicare la regolamentazione di seguito riportata. Il contratto collettivo che sarà applicato dalla Joint Venture includerà tale regolamentazione e farà, inoltre, riferimento alle disposizioni del CCNL Metalmeccanici in materia di trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, ad eccezione di quelle a cui con la presente clausola si deroghi.

Questa specifica regolamentazione non troverà applicazione in caso di ricovero ospedaliero e nelle seguenti situazioni:

- lavoratori sottoposti a emodialisi o affetti dal morbo di Cooley, da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie;
- lavoratori affetti da TBC o da gravi patologie, che richiedono terapie salvavita, con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa.

L'azienda, inoltre, esaminerà e valuterà con particolare cautela e attenzione i casi di superamento del periodo di comporta in caso di malattie terminali.

Le parti convengono di istituire per la Joint Venture una commissione paritetica, composta da un componente per Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo e altrettanti di parte aziendale, e per monitorare l'andamento del fenomeno assenteismo per malattia.

Qualora la Commissione rilevi che il tasso di assenteismo medio per malattia degli operai, riferito al primo semestre di attività della Joint Venture, non sia inferiore al 3,5%, saranno attivate azioni di sensibilizzazione ad iniziativa congiunta da parte della commissione.

Nel caso in cui, dopo 12 mesi dall'avvio della produzione presso la Joint Venture, la Commissione rilevi che il tasso di assenteismo medio per malattia riferito al periodo, non sia inferiore al 3,5%, verrà applicata la seguente disciplina per 12 mesi.

- Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore a 5 giorni nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, in caso di assenze ripetute nell'arco dei precedenti 12 mesi per oltre due volte per eventi giustificati come malattia caratterizzati da identiche modalità (eventi verificatisi nelle giornate lavorative che precedono o seguono le

festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale di durata non superiore a 5 giorni), non verrà riconosciuto per i primi due giorni alcun trattamento economico a carico azienda, così come previsto in generale dalla legge, in caso di malattia, per i lavoratori aventi titolo all'indennità economica a carico dell'INPS.

Alla Commissione paritetica verrà demandato il compito di individuare, nell'ambito della fattispecie sopra delineata, i casi ai quali non sia applicabile, tenendo conto della particolarità di ogni singola situazione concreta, il riportato sistema.

Successivamente, ogni 12 mesi, la commissione verificherà il dato consuntivo medio dell'assenteismo per malattia e, qualora lo stesso risulti non inferiore al 3,5%, continuerà ad essere applicata la disciplina sopra riportata, individuando eventuali ulteriori correttivi.

Analoghe iniziative verranno adottate nel caso in cui si verificano simili criticità nell'area impiegatizia.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines.A large, complex handwritten signature in black ink, featuring multiple overlapping loops and a dense, intricate structure.

12. INTEGRAZIONE DI MALATTIA

Per i periodi contrattualmente previsti di riduzione del trattamento di malattia a metà retribuzione, l'Azienda integrerà il trattamento di malattia fino all'80% della retribuzione globale netta.

Rob
Gu
W

W.P.
Br
AT
W

W
W
W
W

13. GESTIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI

Saranno individuate, a livello di unità operativa tecnologica, le modalità per un'equilibrata gestione dei permessi retribuiti di legge e/o contratto nell'arco della settimana lavorativa.

Geo
Pelle
RAU

RAU
RAU
RAU

RAU
Pelle
RAU
RAU

14. MAGGIORAZIONI LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo saranno quelle, comprensive dell'incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali, indicate nella tabella allegata (allegato n. 8), che costituisce parte integrante del presente accordo.

Nell'eventuale applicazione dell'orario sperimentale a 12 turni occorrerà far riferimento all'allegato 8 bis.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'G' followed by a horizontal line and a smaller signature below it.A large, complex handwritten signature in black ink, featuring multiple overlapping loops and a long horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'R' followed by a flourish.A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, vertical strokes.