

CONTRATTO COLLETTIVO SPECIFICO DI LAVORO
del 7 luglio 2015

Tra

FCA N.V. e CNH Industrial N.V., in nome proprio e in nome e per conto delle Società appartenenti ai rispettivi Gruppi che applicano il CCSL,

e

le Organizzazioni sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e l'Associazione Quadri e Capi FIAT

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro per le aziende appartenenti ai Gruppi FCA e CNH Industrial ed i lavoratori dalle stesse dipendenti.

Per FCA N.V.

CNH Industrial N.V.

Per FIM-CISL

UILM-UIL

FISMIC

UGL Metalmeccanici

Associazione Quadri e Capi FIAT

➤ SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1. Costituzione e tutela della Rappresentanza Sindacale Aziendale
- Art. 1 bis. Costituzione e ruolo del Consiglio delle RSA
- Art. 2. Permessi sindacali
- Art. 3. Assemblea
- Art. 4. Diritto di affissione
- Art. 5. Locali della Rappresentanza sindacale aziendale
- Art. 6. Strumenti informatici
- Art. 7. Versamento dei contributi sindacali

| | |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 8. | Contrattazione – decorrenza, durata e procedure |
| Art. 9. | Inscindibilità delle disposizioni contrattuali |
| Art. 10. | Affissione e Distribuzione del Contratto |
| Art. 11. | Clausola di Responsabilità |
| Art. 12. | Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi |
| Art. 13. | Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali e plurime |

Handwritten signatures and initials:

- H.B.
- A.H.
- R.A.
- F.M.
- K.A.
- M.A.
- P.A.

Printed names:

- Reese
- Mason
- Coleman
- Wright
- Goff

TITOLO SECONDO

- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- BILANCIAMENTI PRODUTTIVI
- AMBIENTE DI LAVORO
- ORARIO DI LAVORO

Art. 1. - *Entrata e uscita in azienda.*

Art. 2. - *Contrazione temporanea dell'orario di lavoro.*

Art. 3. - *Recuperi produttivi.*

Art. 4. - *Orario di lavoro.*

Art. 5. - *Lavoro straordinario, notturno e festivo.*

Art. 5 bis - *Reperibilità.*

Art. 6. - *Ferie.*

Art. 7. - *Festività.*

- TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Art. 8. - *Trasferte.*

Art. 9. - *Trasferimenti.*

[Handwritten signatures in black and blue ink, including names like V. M. F. F., R. S. S., M. S. F., and others, arranged in a grid-like fashion.]

TITOLO TERZO

➤ DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 1. - Assunzione.

Art. 2. - Periodo di prova.

Art. 3. - Documenti, residenza e domicilio.

Art. 4. - Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria.

Art. 5. - Particolari tipologie contrattuali.

➤ CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 6. - Classificazione dei lavoratori

Art. 6 bis - Nuovo inquadramento sperimentale FCA

Art. 7. - Crescita professionale.

Art. 8. - Rapporto diretti-indiretti.

➤ RETRIBUZIONE E ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 9. - Retribuzione base.

Art. 10. - Superminimo Individuale.

Art. 11. - Aumenti periodici di anzianità.

Art. 12. - Incentivo di rendimento.

Art. 13. - Indennità di prestazione collegata alla presenza.

Art. 14. - Incentivo di Produttività

Art. 15. - Nuovo sistema retributivo

Art. 16. - Corresponsione della retribuzione.

Art. 17. - Tredicesima mensilità.

Art. 18. - Indennità maneggio denaro.

Art. 19. - Ristorazione aziendale.

➤ WELFARE AZIENDALE

Art. 20. - Previdenza complementare.

Art. 21. - Assistenza Sanitaria Integrativa.

Art. 22. - Cariche sociali e permessi per la partecipazione alle riunioni degli Organi sociali dei Fondi e degli Enti bilaterali

Art. 23. - Trasporti e mobilità.

Art. 24. - Formazione.

➤ ASSENZE, PERMESSI E TUTELE

Art. 25. - Trattamento in caso di malattia e di infortunio.

Art. 26. - Assenze a vario titolo.

Art. 27. - Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione.

Art. 28. - Permessi per eventi e cause particolari.

Art. 29. - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari.

➤ RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 30. - Rapporti in azienda.

Art. 31. - Divieti.

Art. 32. - Visite di inventario e di controllo.

Art. 33. - Provvedimenti disciplinari.

➤ RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 34. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Art. 35. - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro e altri connessi adempimenti.

Art. 36. - Trattamento di fine rapporto.

Art. 37. - Convalida in sede sindacale di dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro

CONTRATTO COLLETTIVO SPECIFICO DI LAVORO
del

Tra

FCA N.V. e CNH Industrial N.V., in nome proprio e in nome e per conto delle Società appartenenti ai rispettivi Gruppi che applicano il CCSL,

e

le Organizzazioni sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e l'Associazione Quadri e Capi FIAT

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro per le aziende appartenenti ai Gruppi FCA e CNH Industrial ed i lavoratori dalle stesse dipendenti.

Per FCA N.V.

Per FIM-CISL

UILM-UIL

FISMIC

CNH Industrial N.V.

UGL Metalmeccanici

Associazione Quadri e
Capi FIAT

The block contains several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'CNH'. To the right of this, there are two more signatures, one of which is more legible and appears to be 'R. B. ...'. The signatures are arranged horizontally across the bottom of the page.

TITOLO PRIMO

➤ SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

➤ DIRITTI SINDACALI

- Art. 1. *Costituzione e tutela della Rappresentanza Sindacale Aziendale*
- Art. 1 bis. *Costituzione e ruolo del Consiglio delle RSA*
- Art. 2. *Permessi sindacali*
- Art. 3. *Assemblea*
- Art. 4. *Diritto di affissione*
- Art. 5. *Locali della Rappresentanza sindacale aziendale*
- Art. 6. *Strumenti informatici*
- Art. 7. *Versamento dei contributi sindacali*

➤ SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

- Art. 8. *Contrattazione – decorrenza, durata e procedure*
- Art. 9. *Inscindibilità delle disposizioni contrattuali*
- Art. 10. *Affissione e Distribuzione del Contratto*
- Art. 11. *Clausola di Responsabilità*
- Art. 12. *Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi*
- Art. 13. *Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali e plurime*

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a stylized signature that appears to be 'H'. To its right is a large, sweeping signature. Further right, there are initials 'GK' and 'ADM', followed by a circular stamp or signature. The handwriting is fluid and informal.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

PREMESSA

Le Parti si riconoscono interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni industriali teso a valorizzare le risorse umane, ampliare i momenti di dialogo e a ridurre le occasioni conflittuali, al fine di affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo.

Individuano il metodo partecipativo quale strumento efficace per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di tutela e coinvolgimento dei lavoratori, miglioramento delle loro condizioni e tutela della competitività dell'Azienda.

Di conseguenza, assumono la prevenzione del conflitto come un reciproco impegno su cui si fonda il sistema partecipativo. In tale ambito si identificano nella Direzione aziendale e nel Consiglio delle RSA i soggetti che hanno questo compito e che lo realizzeranno incontrandosi per valutare, ai fini della prevenzione, l'attività e i risultati del sistema partecipativo.

A questo scopo definiscono criteri e contenuti del sistema di partecipazione da adottare, che si articola in vari Organismi congiunti (Commissioni) composti da rappresentanti della Direzione aziendale e delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo così come da RSA da queste designati che operano affrontando le questioni in via preventiva secondo l'articolazione, le competenze e le modalità di seguito riportate.

Su richiesta delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, per significativi singoli settori di attività ritenuti di particolare rilevanza, annualmente, nel corso di apposito incontro, l'Azienda fornirà alle suddette Organizzazioni sindacali informazioni sulla situazione aziendale con particolare riferimento all'andamento produttivo e occupazionale. Analoghi incontri potranno essere richiesti per singole aree interessate da significative variazioni degli andamenti di mercato e produttivi.

Commissione Paritetica nazionale

COMPETENZE

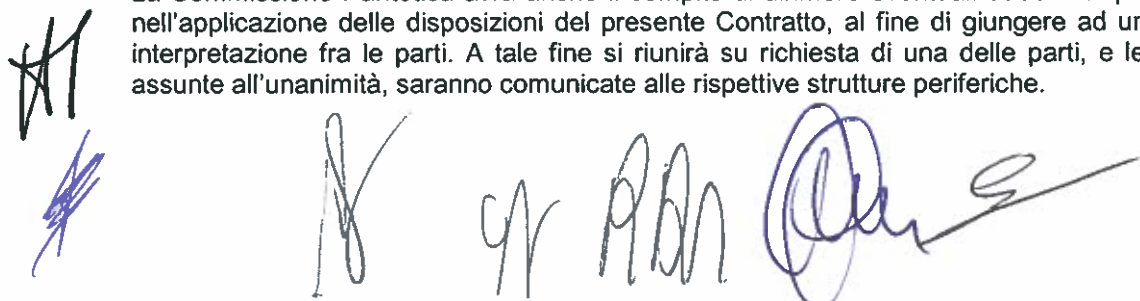
La Commissione Paritetica esaminerà annualmente in apposita sessione il Bilancio di Sostenibilità. In tale sede saranno esaminati i dati di Settore/Segmento di attività, con particolare riferimento all'andamento produttivo e occupazionale con la presenza di Responsabili di Area e/o di Business.

La Commissione Paritetica è inoltre la sede preferenziale e privilegiata per esaminare le eventuali specifiche situazioni che concretizzino il mancato rispetto degli impegni assunti dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo nonché per esaminare l'operatività delle conseguenze che lo stesso prevede nei confronti delle Organizzazioni sindacali, fermo restando che, in assenza di una valutazione congiunta delle parti, l'Azienda procederà secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente Contratto Collettivo.

Al verificarsi di tali specifiche situazioni, anche su richiesta di una sola delle Parti, la Commissione Paritetica sarà convocata dal segretario della stessa. La Commissione si riunirà, 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 Contratto Collettivo, entro e non oltre quattro giorni dalla data di convocazione.

Nel corso della procedura suddetta, le Organizzazioni sindacali non faranno ricorso all'azione diretta e 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 dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente Contratto Collettivo.

La Commissione Paritetica avrà anche il compito di dirimere eventuali dubbi interpretativi sorti nell'applicazione delle disposizioni del presente Contratto, al fine di giungere ad una comune interpretazione fra le parti. A tale fine si riunirà su richiesta di una delle parti, e le decisioni, assunte all'unanimità, saranno comunicate alle rispettive strutture periferiche.



La Commissione Paritetica analizzerà inoltre, in termini di studio, forme di partecipazione più ampie dei lavoratori e delle loro rappresentanze, anche approfondendo esperienze di altri Paesi.

La Commissione Paritetica avrà infine anche il compito di elaborare eventuali proposte su singoli temi e/o problematiche emersi nelle diverse Commissioni.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione Paritetica sarà composta per parte sindacale da un componente per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo, 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.

Le nomine dei rispettivi componenti saranno effettuate entro la data di applicazione del presente contratto. In tale occasione sarà indicato il componente che avrà funzione di Segretario.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 48 ore, salvo casi di particolare urgenza. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura dell'azienda, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione Paritetica *Welfare* aziendale a livello nazionale

COMPETENZE

E' costituita in forma permanente la Commissione Paritetica *Welfare* aziendale con il compito di individuare e elaborare soluzioni migliorative per lo sviluppo degli attuali istituti, con particolare riguardo agli enti bilaterali costituiti nell'ambito dei Gruppi FCA e CNH Industrial, nonché nuovi istituti o soluzioni e modalità applicative degli esistenti, finalizzate anche all'ottimizzazione del bilanciamento vita-lavoro (cd. *Work-Life Balance*), anche con riferimento a possibili applicazioni dell'istituto del Telelavoro.

La Commissione ha anche il compito di elaborare proposte concrete per un pacchetto di *benefit* fruibili in forma flessibile nell'ambito della retribuzione contrattualmente prevista (cd. *Flexible benefit*).

La Commissione *Welfare* aziendale costituirà inoltre la sede in cui potranno essere esaminate le eventuali problematiche attinenti alla *Governance* dei Fondi e degli Enti bilaterali costituiti e operanti nei Gruppi FCA e CNH Industrial.

Alla Commissione *Welfare* aziendale spetta pertanto di:

- studiare e elaborare possibili soluzioni finalizzate all'integrazione contrattuale dei Fondi applicati nei due Gruppi in base a quanto previsto dal capitolo *Welfare* aziendale del successivo Titolo Terzo;
- elaborare proposte operative per iniziative utili a valorizzare i Fondi e gli Enti bilaterali operanti nei due Gruppi;
- studiare soluzioni atte a incidere positivamente sul bilanciamento vita-lavoro, elaborando a questo scopo proposte concrete da presentare alle Parti anche in veste di possibile sperimentazione;
- studiare composizione e applicazione di un pacchetto di *flexible benefit*, sia dal punto di vista economico-normativo che da quello fiscale e contributivo, elaborando a questo scopo proposte concrete da presentare alle Parti anche in veste di possibile sperimentazione;
- esaminare e risolvere qualsivoglia controversia, anche interpretativa, afferente alla materia, proposta alla sua attenzione da una delle Parti, a livello nazionale o locale, o dagli Organi dei Fondi di cui al successivo Titolo Terzo.

Inoltre la Commissione definirà, entro il 31 dicembre 2015, una proposta per il rinnovo del Contratto di gestione del Fasif in scadenza nel 2016, da presentare alle parti con l'obiettivo irrinunciabile della sua piena sostenibilità economico-finanziaria.

Per i componenti della Commissione saranno previsti specifici interventi formativi in relazione all'aggiornamento delle loro competenze in materia.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione Paritetica *Welfare* aziendale sarà composta per parte sindacale da un componente per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo, individuato nelle rispettive strutture nazionali e designato dalle rispettive Segreterie nazionali. Le Organizzazioni sindacali potranno avvalersi della consulenza di un eventuale esperto, designato congiuntamente.

Per parte datoriale la Commissione sarà composta da un pari numero di rappresentanti.

L'Azienda individuerà inoltre un Segretario, che potrà anche non essere un componente della Commissione.

Tutti i componenti della Commissione dovranno avere specifiche competenze nella materie affidate alla Commissione. Le nomine dei rispettivi componenti saranno effettuate entro la data di applicazione del presente contratto.

La Commissione si riunirà su convocazione di una delle Parti. Nella prima riunione, che dovrà tenersi entro 30 giorni dalla stipula del presente Contratto, la Commissione nominerà due Coordinatori, uno per ciascuna delle due parti, cui spetterà il compito di concordare il calendario dei lavori e curare la regolare convocazione delle riunioni.

Quest'ultima avverrà su richiesta di una delle due parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, salvo casi di eccezionale urgenza. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione. Di ogni riunione sarà redatto, a cura del Segretario, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni entro la prima riunione successiva.

Commissione Pari opportunità a livello nazionale

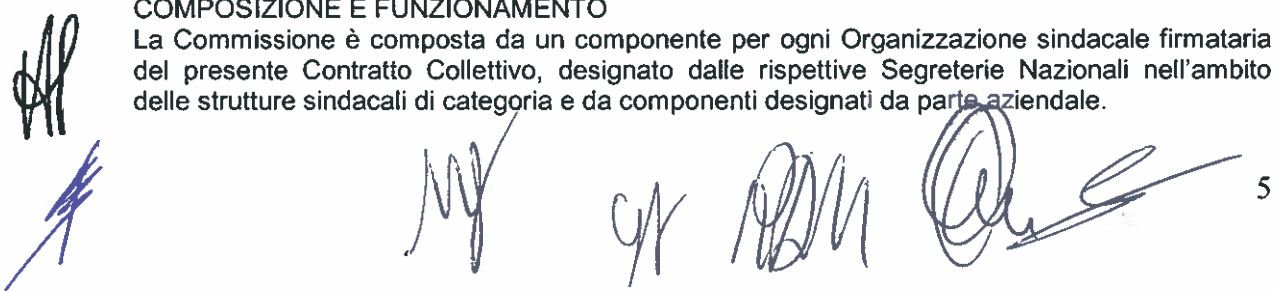
Nell'affermare la volontà comune di promuovere pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale, evitando ogni forma di discriminazione, come definita dalle vigenti normative italiane è istituita una Commissione Pari Opportunità con il compito di:

1. esaminare i Rapporti biennali sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile di cui all'Art. 9, L. 125/1991, ferma restando la presentazione degli stessi al Consiglio delle RSA in occasione di appositi incontri;
2. studiare la fattibilità di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità, nonché a promuoverne la realizzazione;
3. proporre iniziative per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
4. prevenire forme di molestie o comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali dei dipendenti, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti;
5. esaminare le eventuali controversie di carattere collettivo circa l'applicazione in azienda dei principi di parità, di cui alle leggi vigenti, con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

In relazione a quest'ultimo punto, si affronteranno in questa sede, anche su segnalazione della Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori, eventuali problemi con l'obiettivo di esaminare la questione tempestivamente e ricercare una proposta di soluzione entro 15 giorni.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione è composta da un componente per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo, designato dalle rispettive Segreterie Nazionali nell'ambito delle strutture sindacali di categoria e da componenti designati da parte aziendale.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones in the center and right. A page number '5' is visible on the far right.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 48 ore. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura dell'azienda, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva

Sulla base della condivisa esigenza di valorizzare competenze e ruoli relativi alla sicurezza sul lavoro di tutti gli attori impegnati, nel rispetto delle diverse responsabilità, ed in particolare dei lavoratori tutti e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), presso ciascun stabilimento/unità produttiva è istituita la Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro. Questa Commissione è la sede in cui sviluppare la partecipazione in materia di salute e sicurezza, in conformità alla normativa in materia e con l'obiettivo condiviso di migliorare il coinvolgimento degli RLS nelle iniziative volte a garantire la diffusione di un'effettiva cultura della salute e della sicurezza in coerenza con gli indirizzi e le linee guida definite in sede di Organismo Paritetico Health and Safety (OPHS).

COMPOSIZIONE

I componenti di suddetta Commissione, per la parte dei lavoratori, sono individuati negli RLS eletti o designati nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali dei lavoratori delle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto e sono in numero fino a 8 nelle unità produttive con oltre 1000 dipendenti, fino a 4 nelle unità produttive tra 501 e 1000 dipendenti, fino a 3 nelle unità produttive tra 201 e 500 dipendenti e 1 nelle unità produttive fino a 200 dipendenti.

Da parte aziendale la composizione della Commissione sarà articolata nella seguente maniera:

- Datore di lavoro o un suo rappresentante;
- Responsabile del Personale o suo rappresentante;
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP).

Inoltre, in relazione alla complessità dei temi da affrontare, alle riunioni della Commissione potranno partecipare esperti tecnici che abbiano conoscenza/attinenza agli argomenti trattati nonché, ove necessario, il medico competente.

COMPETENZE E FUNZIONAMENTO

Ai sensi del presente Contratto, la Commissione, ove costituita, espleta i doveri di informazione e consultazione previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008. Ferme restando le attribuzioni spettanti agli RLS in base a quanto stabilito dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, alla Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro sono, inoltre, conferite competenze specifiche di consultazione preventiva e di proposta, quali:

- proposta e definizione congiunta di programmi di informazione e sensibilizzazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza da realizzarsi operativamente a cura dell'Azienda, tenendo conto delle indicazioni e delle linee guida definite dall'OPHS;
- esame e definizione di programmi di formazione volontaria coerenti con le finalità e le metodologie indicate dall'OPHS, nonché la verifica della programmazione e dell'esecuzione dei programmi di formazione obbligatoria;
- verifiche congiunte circa le modalità ed i contenuti dei programmi di formazione per i lavoratori in rapporto alle cautele da osservare a fronte dei rischi generali e specifici collegabili all'attività lavorativa, tenendo conto delle trasformazioni tecnologiche degli impianti.

Alla medesima Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro sarà data:

- comunicazione preventiva sugli strumenti informativi previsti per i lavoratori in ordine ai rischi generali e specifici collegabili con l'attività lavorativa;
- informazione sulla situazione relativa alla salute e la sicurezza, anche allo scopo di individuare e realizzare idonei interventi preventivi, con particolare riferimento a:
 - numero e tipologia degli infortuni;

- statistiche per causale di accadimento e per gravità degli infortuni;
- numero degli interventi di pronto soccorso effettuati a cura del Servizio Sanitario Aziendale;
- la situazione del presidio sanitario e tipo di servizio previsto;
- la situazione, in termini di sintesi statistica, delle visite periodiche di legge;
- la documentazione aziendale relativa ai Dispositivi di Protezione Individuale, sia di carattere specifico che generale per la verifica congiunta sul loro corretto utilizzo da parte dei lavoratori;
- Informazione sull'applicazione degli strumenti del pillar Safety del WCM e sui risultati raggiunti.

Sarà, infine, compito della Commissione promuovere la diffusione delle indicazioni emanate all'unanimità dalla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione.

La Commissione costituisce naturale interlocutore e referente dell'OPHS per le comuni finalità collegate all'attuazione di un "Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro".

Le riunioni della Commissione si terranno con cadenza almeno mensile e sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 48 ore, salvo casi di particolare urgenza. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione.

Gli argomenti trattati nell'ambito della Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro saranno oggetto di verbale, di volta in volta redatto e conservato a cura dell'Azienda, di cui copia sarà consegnata ai componenti della Commissione.

E' da intendersi che, in ordine ai dati forniti dall'Azienda ed alle conoscenze acquisite nell'ambito dell'attività della Commissione, i componenti della stessa sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni aziendali, rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali ed il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori, di cui dovessero venire a conoscenza.

La suddetta disciplina si integra con quella relativa al RLS, alle sue agibilità, permessi e competenze, contenuta nel Titolo II, capitolo Ambiente di Lavoro, del presente Contratto, al quale si fa esplicito rinvio.

Eventuali controversie sull'applicazione dei diritti d'informazione e formazione previsti dalle norme vigenti ed inerenti alle materie della salute e sicurezza, saranno portate all'esame dell'OPHS e, qualora non siano ivi risolte, saranno riportate alla Commissione Paritetica Nazionale.

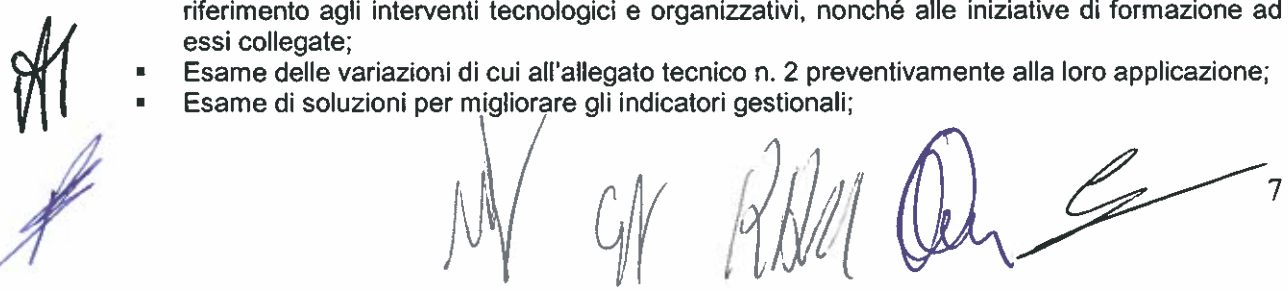
Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione a livello di stabilimento/unità produttiva

La Commissione opera con la finalità di favorire l'implementazione di iniziative volte a raggiungere gli obiettivi condivisi di:

- ottimizzare il posto di lavoro, relativamente a:
 1. aspetti ergonomici,
 2. funzionalità delle attrezzature e degli impianti,
 3. razionalizzazione delle attività lavorative;
- migliorare l'efficienza dei macchinari relativamente a guasti, attrezzaggi, inattività, velocità di trasformazione;
- identificare tutte le procedure suscettibili di miglioramento.

COMPETENZE

- Informazione/consultazione circa le conseguenze sull'organizzazione del lavoro delle iniziative di miglioramento della competitività della unità produttiva;
- Proposte di iniziative per favorire il coinvolgimento dei lavoratori (proposte miglioramento qualità ecc.);
- Esame delle eventuali problematiche connesse all' avviamento dei nuovi prodotti, con riferimento agli interventi tecnologici e organizzativi, nonché alle iniziative di formazione ad essi collegate;
- Esame delle variazioni di cui all'allegato tecnico n. 2 preventivamente alla loro applicazione;
- Esame di soluzioni per migliorare gli indicatori gestionali;



- Informazione e consultazione su iniziative formative da realizzare a fronte di trasformazioni tecnologiche e organizzative o di formale cambiamento di mansioni degli addetti;
- Esame delle proposte di interventi formativi, basati su fabbisogni condivisi;
- Verifica su eventuali riassegnazioni di mansioni richieste ai lavoratori, compatibilmente con le loro competenze professionali, a fronte di particolari fabbisogni organizzativi;
- Valutazione, al sorgere di eventuali futuri fabbisogni di organico, delle specificità applicative dell'apprendistato professionalizzante.

La Commissione sarà anche la sede in cui si esamineranno le controversie eventualmente insorte, e non risolte, tra il lavoratore e l'azienda riguardanti le applicazioni dei tempi base e/o del tempo standard totale della postazione di lavoro secondo la procedura definita nell'allegato tecnico n. 2 "Descrizione del sistema Ergo-UAS" allegato al presente Contratto.

La Commissione potrà inoltre, su richiesta di una delle parti, delegare l'analisi di specifiche problematiche relative all'organizzazione del lavoro a rappresentanti di entrambe le parti a livello di UTE o unità organizzativa equivalente. Resta inteso che gli esiti dell'analisi verranno valutati nell'ambito della Commissione stessa.

Per i componenti di parte sindacale di tale Commissione, da parte della Commissione Paritetica nazionale saranno proposti percorsi formativi dedicati per allineare le competenze alle tematiche specifiche.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

Per parte aziendale: Responsabile del Personale dell'Unità Produttiva, un Rappresentante della Direzione dell'Unità Produttiva e Responsabili di Aree interessate.

Per parte sindacale: 8 componenti, negli stabilimenti con più di 2000 dipendenti, e 5 componenti, negli stabilimenti fino a 2000 dipendenti, della Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori comunicati dal Consiglio delle RSA su designazione delle Organizzazioni sindacali.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 48 ore, salvo casi di particolare urgenza. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura dell'azienda, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione Servizi Aziendali a livello di stabilimento/unità produttiva

COMPETENZE

- Ristorazione aziendale
Espletare una specifica attività di controllo nei locali della cucina (e relative pertinenze), nonché sul rispetto delle norme di legge, in materia di igiene, relative alla conservazione, preparazione e distribuzione degli alimenti.
- Trasporti
Verifica della congruità del sistema di trasporto pubblico, in relazione agli orari dei turni dei lavoratori; qualora se ne ravvisi la necessità possibile delibera di iniziative comuni volte alla sensibilizzazione degli Enti Pubblici competenti, al fine di assicurare il miglior servizio possibile.
- Servizi di pubblica utilità
Verifica della possibilità di portare all'interno dell'Unità Produttiva punti di accesso a servizi di interesse generale, quali banche, assicurazioni ed uffici anagrafici.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione si compone, per parte aziendale di 4 rappresentanti designati dalla Direzione aziendale e per parte sindacale da 8 componenti, negli stabilimenti con più di 2000 dipendenti, e 5 componenti, negli stabilimenti fino a 2000 dipendenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori comunicati dal Consiglio delle RSA su designazione delle Organizzazioni sindacali.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 48 ore, salvo casi di particolare urgenza. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura dell'azienda, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione verifica assenteismo a livello di stabilimento/unità produttiva

COMPETENZE

La Commissione è competente a monitorare l'andamento del tasso di assenteismo per malattia e ad esaminare le situazioni a cui non applicare quanto previsto dalla contrattazione collettiva in materia di trattamento economico di malattia a carico azienda, fatti comunque salvi i casi specifici disciplinati nel paragrafo Assenteismo di cui al Titolo Terzo del presente Contratto.

La Commissione esaminerà situazioni anomale nell'andamento dell'assenteismo in singole aree per predisporre interventi finalizzati al miglioramento degli indicatori.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione si compone, per parte sindacale, di 5 componenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori comunicati dal Consiglio delle RSA su designazione delle Organizzazioni sindacali e, per parte aziendale, di rappresentanti designati dalla Direzione.

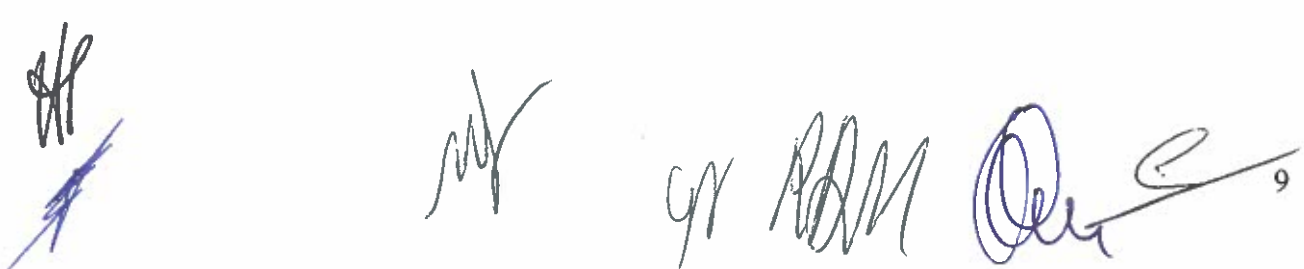
Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 48 ore. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura dell'azienda, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione WCM ed efficienza di plant

Nelle unità produttive con oltre 1.500 dipendenti, sarà costituita una Commissione, con gli stessi criteri della Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione, per l'approfondimento e la valutazione delle specifiche tematiche attinenti al WCM e all'andamento degli obiettivi di efficienza collegati al nuovo sistema retributivo contrattuale.

In riunioni trimestrali i Responsabili di stabilimento forniranno informazioni sull'andamento complessivo dell'unità produttiva in un'ottica di conoscenza e condivisione delle azioni utili per il raggiungimento degli obiettivi di efficienza e qualità del sito.

Nelle unità produttive sino a 1.500 dipendenti le sopraindicate competenze sono demandate alla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'HP' with a large flourish underneath, followed by a signature that looks like 'mf', and then a group of initials including 'gr', 'ADM', and a large, stylized signature that ends with a long horizontal stroke and a small '9'.

DIRITTI SINDACALI

- Art. 1. *Costituzione e tutela delle Rappresentanze Sindacali Aziendali*
- Art. 1bis. *Costituzione e ruolo Consiglio delle RSA*
- Art. 2. *Permessi sindacali*
- Art. 3. *Assemblea*
- Art. 4. *Diritto di affissione*
- Art. 5. *Locali delle Rappresentanze Sindacali Aziendali*
- Art. 6. *Strumenti informatici*
- Art. 7. *Versamento dei contributi sindacali*

Art. 1. – Costituzione e tutela delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Rappresentanze Sindacali Aziendali possono essere costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto Collettivo.

I dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi sindacali retribuiti interni ed esterni secondo le quantità successivamente indicate.

Le suddette Organizzazioni sindacali potranno nominare, per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale, un dirigente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti fino a 3000 dipendenti e un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti oltre i 3000 dipendenti in aggiunta al numero precedente.

I nominativi dei dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali e le relative variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle Organizzazioni sindacali predette alla Direzione aziendale.

In caso di mobilità interna non meramente temporanea limitata a singoli dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, lo spostamento degli stessi sarà subordinato, nel caso di loro richiesta, ad un esame preventivo con l'Organizzazione sindacale di appartenenza.

I dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, limitatamente al periodo di durata del loro incarico, non possono essere licenziati senza il nulla osta dell'Organizzazione sindacale territoriale di appartenenza, la quale si pronuncerà in merito dopo un esame conciliativo con la Direzione aziendale svolto su richiesta dell'Organizzazione sindacale, entro 6 giorni dalla notifica del provvedimento da parte dell'azienda al lavoratore interessato e all'Organizzazione sindacale di appartenenza di quest'ultimo. L'esame conciliativo dovrà tenersi entro i 6 giorni successivi alla richiesta ed esaurirsi entro i 3 giorni seguenti.

Conclusasi la suddetta procedura il licenziamento diventa comunque operante dalla data di notifica.

NOTA A VERBALE

Per quanto concerne l'individuazione dei criteri di ripartizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali tra le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto si rinvia all'accordo in allegato n.

Art.1 bis – Costituzione e ruolo Consiglio delle RSA.

Le RSA, immediatamente dopo l'elezione/nomina, in esecuzione del presente contratto convocano congiuntamente una riunione costitutiva a livello di unità produttiva del Consiglio delle RSA cui fanno parte tutte le RSA delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente Contratto.

Nelle Unità Produttive con più di 900 dipendenti, viene costituito su indicazione delle Organizzazioni sindacali il Comitato Esecutivo (fino ad un massimo di 5 membri e, ove previsti, i sostituti) dell'istituendo Consiglio, il quale ha la funzione di rappresentarlo nei confronti della Direzione aziendale. Nel Comitato Esecutivo saranno obbligatoriamente rappresentati, ove presenti, RSA di tutte le OO.SS. firmatarie il presente Contratto, purché abbiano raccolto nell'Unità Produttiva almeno il 6% dei voti alle più recenti elezioni delle RSA. Gli eventuali

membri residui saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali in proporzione alla rispettiva rappresentatività come determinata dalle ultime elezioni delle RSA.

Il Consiglio, su designazione delle Organizzazioni sindacali territoriali che abbiano ottenuto almeno l'8% dei voti nell'Unità Produttiva nelle più recenti elezioni delle RSA, comunica il componente per ciascuna Organizzazione sindacale delle Commissioni contrattualmente previste a livello di Unità Produttiva (e i sostituti, ove previsti); gli eventuali membri residui saranno designati dalle Organizzazioni sindacali in proporzione alla rappresentatività delle stesse, come determinata dalle ultime elezioni delle Rsa.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie definiranno un apposito regolamento di attività del Consiglio stesso.

Il Consiglio delle RSA provvede a dare tempestiva comunicazione scritta alla Direzione aziendale della sua costituzione nonché dei membri del Comitato Esecutivo (ove previsto) e, tramite questa, dei componenti delle Commissioni.

Le eventuali variazioni dei suddetti membri e componenti sono adottate e comunicate con le medesime modalità di cui al presente articolo.

Il Consiglio delle RSA prende ogni decisione a maggioranza assoluta dei suoi membri con relativa verbalizzazione – da trasmettere alla Direzione aziendale - ed è l'organo sindacale all'interno dell'unità produttiva titolato a discutere e verificare con la Direzione aziendale le norme contrattuali. E' inoltre l'unico titolare all'interno dell'unità produttiva della potestà di attivare misure di autotutela sindacale per il tramite delle procedure di raffreddamento.

Art. 2. - Permessi sindacali.

In aggiunta ai permessi di 8 ore al mese previsti dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300 i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali potranno fruire di permessi sindacali retribuiti interni ed esterni nell'ambito di un monte ore complessivo di permessi sindacali retribuiti a disposizione di ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo, il cui ammontare e le relative modalità di fruizione sono definiti secondo i criteri di cui a specifico allegato.

Potranno inoltre accedere a permessi sindacali retribuiti, nell'ambito del sopra richiamato monte ore, i componenti degli organi direttivi provinciali o alternativamente regionali nonché nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo e delle relative Confederazioni.

I nominativi dei componenti dei direttivi di cui al comma precedente, titolari dei permessi di cui sopra, dovranno essere comunicati con apposito elenco alla Direzione aziendale all'inizio di ogni anno; eventuali variazioni all'elenco dovranno essere comunicate tempestivamente.

Art. 3. - Assemblea.

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 avrà corso nel rispetto delle seguenti regole:

- le assemblee possono essere di volta in volta indette nel limite complessivo di 10 ore annue;
- la richiesta di assemblea potrà essere formulata di volta in volta dal Consiglio delle RSA o dai Rappresentanti Sindacali Aziendali con le rispettive Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo; entro il limite massimo di 1 ora all'anno il Consiglio delle RSA presenterà richiesta di assemblea su indicazione di Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto non rappresentata nell'Unità Produttiva;
- la convocazione dell'assemblea sarà di volta in volta comunicata in forma scritta alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno, che potrà riguardare esclusivamente materie di interesse sindacale e del lavoro;
- le assemblee retribuite saranno convocate di norma alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro o collegate alla pausa refezione;
- per ragioni di carattere tecnico organizzativo, al fine di non compromettere la competitività e l'efficienza aziendale, le assemblee potranno essere indette per la generalità dei lavoratori;

- lo svolgimento dell'assemblea dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea dovranno essere indicati i nominativi dei dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali territoriali e nazionali firmatarie del presente Contratto Collettivo e delle rispettive Confederazioni che si intenda eventualmente far partecipare all'assemblea.

L'eventuale richiesta di avvalersi di materiali audiovisivi deve essere inoltrata dal Consiglio delle RSA ed eventualmente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo all'azienda nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea.

Il Consiglio delle RSA, le Rappresentanze Sindacali Aziendali nonché i relativi dirigenti e rappresentanti ed eventualmente le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo dovranno:

- fornire gli strumenti operativi e tutto il necessario al corretto utilizzo dei mezzi audiovisivi stessi
- assicurare che gli stessi siano adeguati e compatibili con i locali/aree di svolgimento dell'assemblea
- rispettare le norme di sicurezza relative all'ambiente e all'utilizzo degli strumenti di proiezione
- assumersi la piena responsabilità civile e penale per tutto quanto viene proiettato e comunque attiene all'uso del mezzo audiovisivo, esonerandone completamente l'azienda.

Qualora si proiettino filmati, questi dovranno avere stretta attinenza esclusivamente alle materie di interesse sindacale e del lavoro. Non sono consentite proiezioni di programmi in diretta o comunque registrati da canali televisivi senza il rispetto della normativa vigente in materia, né riprese filmate all'interno dell'azienda.

L'azienda, senza alcuna assunzione di responsabilità, potrà prendere visione dei mezzi di supporto tecnico che si intendono impiegare.

Il Consiglio delle RSA e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo sono tenute a riportare i mezzi audiovisivi utilizzati fuori dall'azienda al termine dell'assemblea.

Art. 4. - Diritto di affissione.

Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970 n.300, tale diritto viene riconosciuto anche alle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto.

Art. 5. - Locali del Consiglio delle RSA.

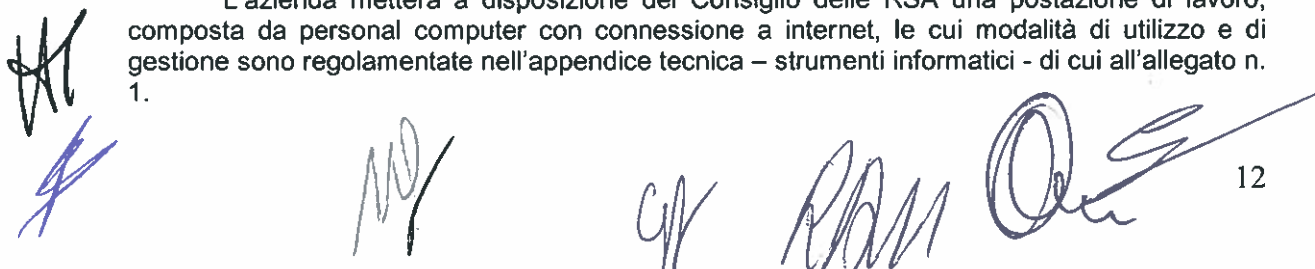
Al Consiglio delle RSA regolarmente costituito sarà messo a disposizione un idoneo locale per l'esercizio delle loro funzioni all'interno dello stabilimento.

Ai locali del Consiglio delle RSA potranno accedere, per riunioni con le RSA, previa specifica comunicazione in forma scritta alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 24 ore, i dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali territoriali e nazionali firmatarie del presente Contratto Collettivo e delle rispettive Confederazioni.

Nelle Unità Produttive dove siano stati messi a disposizione locali per le RSA di singole Organizzazioni sindacali, questi potranno permanere nelle attuali disponibilità.

Art. 6. - Strumenti informatici.

L'azienda metterà a disposizione del Consiglio delle RSA una postazione di lavoro, composta da personal computer con connessione a internet, le cui modalità di utilizzo e di gestione sono regolamentate nell'appendice tecnica - strumenti informatici - di cui all'allegato n. 1.



Con riferimento a quanto previsto dal presente articolo, ogni dirigente della RSA dovrà sottoscrivere un verbale di presa in carico del personal computer e delle attrezzature allo stesso connesse secondo il modello allegato (allegato n. 1 - verbale di consegna e presa in carico del pc e attrezzature connesse – RSA + appendice tecnica).

Azienda e Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo si danno atto che, alla luce dell'uniformità dei sistemi informativi applicati nelle aziende dei Gruppi FCA e CNH Industrial, con la condivisione della regolamentazione contenuta nell'appendice tecnica di cui al precedente capoverso, hanno positivamente esperito ed esaurito le procedure previste dalle disposizioni in materia di "controllo a distanza" ex art. 4, comma 2, L. 20 maggio 1970, n. 300.

In particolare, le Parti si danno atto della comune volontà di escludere dalle finalità delle attività descritte nella suddetta appendice tecnica ogni possibile comportamento anche indirettamente connesso al controllo a distanza dell'attività dei Rappresentanti Sindacali dei lavoratori, avendo solo riguardo all'applicazione delle attuali e delle future tecnologie informatiche atte a consentire un miglior servizio agli utenti delle Postazioni di Lavoro, la miglior gestione dei beni e la piena conformità alle disposizioni di legge in materia, nonché il miglioramento continuo dei servizi offerti all'utente.

Le Parti si danno atto che il personal computer messo a disposizione del Consiglio delle RSA attraverso le modalità operative della posta elettronica, si configura come strumento idoneo a trasmettere le comunicazioni previste da norme di legge o di contratto, sia da parte aziendale sia da parte sindacale, in quanto modalità di comunicazione tempestiva ed efficace, nonché sicura qualora siano rispettate le norme atte a garantire le procedure di Posta Elettronica Certificata (PEC).

Al riguardo le Parti si incontreranno per formalizzare gli indirizzi di PEC validi ai fini delle trasmissioni dei documenti e comunicazioni tra le parti oltreché ogni modalità utile per l'utilizzo dello strumento.

E' fatto divieto di effettuare attività di propaganda e proselitismo nei confronti dei lavoratori ai loro indirizzi di posta elettronica aziendale o cellulari aziendali.

L'azienda si riserva il diritto, a fronte di palesi violazioni nell'utilizzo del personal computer, di suo utilizzo improprio nonché eventualmente in danno dell'azienda stessa, oltre all'applicazione delle misure contrattuali anche alla revoca della concessione in uso.

Art. 7 - Versamento dei contributi sindacali.

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali, a favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe avranno validità permanente salvo revoca in forma scritta, che può intervenire in qualsiasi momento e ha effetto dal mese successivo alla comunicazione da parte del lavoratore all'azienda.

Gli importi dei contributi sindacali sono commisurati alla percentuale minima dell'1% della retribuzione base e comunicati annualmente per iscritto alla Direzione aziendale dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, per il tramite delle Segreterie territoriali, in misura uniforme secondo i gruppi o aree professionali di appartenenza dei lavoratori. Eventuali situazioni difformi dovranno essere ricondotte alla percentuale qui indicata.

Gli importi trattenuti ai lavoratori interessati saranno versati da parte aziendale alle rispettive Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, entro il mese successivo a quello di effettuazione della trattenuta, sul conto corrente bancario indicato dalle suddette Organizzazioni. Le eventuali variazioni degli estremi del conto corrente saranno tempestivamente comunicate per iscritto alla Direzione aziendale da parte delle Organizzazioni sindacali interessate.

Entro il mese di febbraio di ogni anno l'azienda fornirà, su supporto informatico, a ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo l'elenco nominativo (distinto tra operai e impiegati) dei lavoratori che, al mese di gennaio, risultino ad essa iscritti, con l'indicazione del gruppo o area professionale.

APPENDICE TECNICA – STRUMENTI INFORMATICI

L'azienda metterà a disposizione del Consiglio delle RSA una Postazione di Lavoro, composta da personal computer fisso e relativi accessori, eventuali stampante e attrezzature idonee alla comunicazione o alla trasmissione di dati, con connessione a internet.

Ciascun componente del Consiglio delle RSA potrà accedere con specifica password di identificazione personale, fornita dai sistemi informativi aziendali.

L'utilizzo del personal computer e l'accesso ad internet dovranno essere strettamente connessi con l'attività svolta da ciascun lavoratore o coerenti con l'espletamento delle funzioni previste da norma di legge o del presente Contratto Collettivo, ferme restando le responsabilità giuridiche personali degli utilizzatori conseguenti a eventuali usi impropri.

La Società potrà adottare le misure atte ad assicurare la corretta gestione operativa e amministrativa della Postazione di Lavoro, gestendone nel tempo la configurazione: installazione della configurazione hardware e dei programmi software, assegnazione e aggiornamento delle licenze, esecuzione degli inventari dei componenti hardware e dei programmi software installati in ogni Postazione di Lavoro a supporto della gestione dei relativi contratti di licenza.

Le suddette attività potranno essere effettuate automaticamente da remoto, fermo restando che i risultati degli inventari potranno essere utilizzati da parte della Società esclusivamente ai fini di gestione delle licenze o per verifiche di aderenza alle Linee Guida aziendali in materia di utilizzo degli strumenti informatici.

Fermo restando il divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, la Società potrà adottare anche da remoto ai soli fini di predisporre idonee misure di sicurezza, soluzioni atte ad assicurare la disponibilità e l'integrità dei sistemi informativi, anche per cercare di prevenire utilizzi indebiti che possano essere fonte di responsabilità, quali, ad esempio, configurazioni di sistema per escludere operazioni vietate dalla legge, black-list, installazione e aggiornamento di componenti antivirus, installazione di pacchetti di sicurezza conformi con le licenze in atto, adozione di filtri etc.

La Società potrà effettuare da remoto, attraverso strumenti centralizzati di distribuzione del software, la prima installazione della Postazione di Lavoro, i successivi aggiornamenti di software e/o variazioni di programmi applicativi, di Sistemi Operativi e singoli Prodotti software e della configurazione della postazione stessa.

La Società potrà adottare modalità di diagnosi e esecuzione di interventi risolutivi di problemi da remoto sulla Postazione di Lavoro per fornire, su richiesta del lavoratore titolare della Postazione di Lavoro, tempestiva assistenza. A questo fine saranno adottate modalità di esecuzione delle operazioni effettuate da remoto atte a permettere al lavoratore di dare il consenso all'intervento, verificarne l'effettuazione e, eventualmente, revocare il consenso stesso, potendo così determinare l'interruzione dell'intervento in corso.

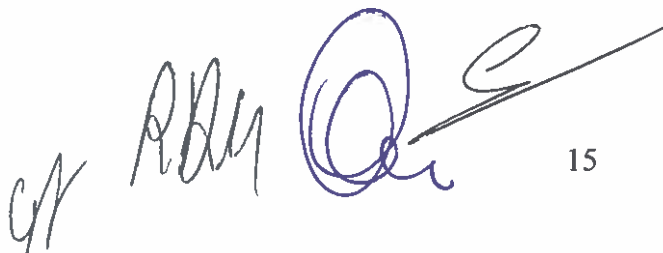
La Società, al fine di assicurare la funzionalità delle attrezzature messe a disposizione, si riserva di effettuare interventi di manutenzione utili per assicurare il corretto impiego dei mezzi messi a disposizione dei lavoratori.

La Società potrà rilevare i dati di utilizzo delle attrezzature fornite ai lavoratori, in forma aggregata per tipologia di utilizzo e per centro di costo / unità organizzativa e con le modalità previste dalla legge, utilizzando i sistemi di gestione e rendicontazione contabile predisposti con finalità di fatturazione dei costi o di archiviazione automatica. I dati saranno utilizzati, anche in adempimento di obblighi di legge, allo scopo di verificare i costi e la conformità degli utilizzi alle Linee Guida aziendali, e saranno conservati per i tempi strettamente necessari al perseguimento di finalità organizzativo – produttive o di sicurezza e che saranno esaminati periodicamente a livello locale con il Consiglio delle RSA.

In caso di riscontro di utilizzo anomalo dei mezzi messi a disposizione, la Società potrà richiamare la generalità dei lavoratori all'osservanza delle regole.

Soltanto qualora perdurino anomalie che siano riconducibili a violazioni delle Linee Guida aziendali di cui al successivo capoverso, la Società potrà effettuare controlli su base individuale a seguito dell'accertamento di eventuali abusi, fermo restando che l'attivazione di controlli dovrà essere comunicata preventivamente a ciascun lavoratore o gruppo di lavoratori interessati, al fine di eventuali contestazioni e possibili conseguenti sanzioni.

La Società fornirà a ciascun lavoratore copia delle Linee guida aziendali per il corretto utilizzo degli strumenti informativi messi a disposizione dei lavoratori, nonché per le modalità di effettuazione dei controlli sul corretto uso degli strumenti stessi.



SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 8. – Contrattazione - decorrenza, durata e procedure.

Il presente Contratto decorre dal 1° gennaio 2015 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2018.

Il Contratto si intenderà rinnovato se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sottoscritto l'accordo di rinnovo.

Al termine del primo biennio di vigenza del presente Contratto, le Parti valuteranno l'andamento del nuovo sistema retributivo alla luce dei risultati raggiunti e del grado di realizzazione degli obiettivi complessivi del Piano industriale, anche in relazione ad eventuali significativi scostamenti degli indici inflattivi rispetto alle attuali previsioni.

Entro tre mesi dalla scadenza del presente Contratto, le Parti si incontreranno per definire, anche alla luce dei risultati complessivi del nuovo sistema retributivo e del più generale andamento macroeconomico, i livelli retributivi base di riferimento per le negoziazioni del nuovo Contratto collettivo.

Le proposte per il rinnovo del Contratto Collettivo saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del Contratto.

La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

A partire dal mese successivo a quello di scadenza del Contratto collettivo e fino alla sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo dello stesso, le parti sono libere di assumere iniziative unilaterali o procedere ad azioni dirette.

Art. 9. - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali.

Le disposizioni del presente Contratto Collettivo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate e 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 ai licenziamenti per mancanze.

Art. 10. – Affissione e distribuzione del Contratto.

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro sarà affisso, anche ai sensi e per gli effetti delle disposizioni legislative con particolare riferimento all'art. 7 L. 300/70, in ogni stabilimento/unità produttiva in luogo accessibile a tutti.

L'azienda provvederà a consegnare, in occasione dell'applicazione del presente Contratto e successivamente al momento dell'assunzione, a ciascun lavoratore copia del presente Contratto Collettivo di Lavoro e a comunicare ai lavoratori in forza le eventuali future variazioni dello stesso concordate con le Organizzazioni sindacali stipulanti.

Art. 11. – Clausola di responsabilità.

Il presente Contratto Collettivo 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 dai Rappresentanti Sindacali Aziendali ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni stabilite con il presente Contratto Collettivo e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda dal presente Contratto Collettivo, posti in essere dalle Organizzazioni sindacali e/o dai Rappresentanti Sindacali Aziendali, anche a livello di singoli dirigenti, libera l'Azienda dagli obblighi derivanti dal presente Contratto Collettivo in materia di:

- contributi sindacali

- permessi sindacali retribuiti per i componenti degli organi direttivi di ciascuna Organizzazione sindacale

ed esonera l'Azienda dal riconoscimento e conseguente applicazione delle condizioni di miglior favore rispetto alle norme di legge in materia di permessi sindacali aggiuntivi.

Quanto sopra, fermi restando i principi di proporzionalità e progressività in relazione alla specifica violazione.

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 Contratto Collettivo 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 articolo.

Violazioni degli impegni contrattuali da parte del Consiglio delle RSA, in particolare il mancato rispetto delle procedure di cui all'art.12 seguente, comportano l'attribuzione delle responsabilità ai singoli RSA - e alle rispettive Organizzazioni sindacali - che hanno determinato a maggioranza l'azione del Consiglio stesso per l'applicazione delle sanzioni previste dal presente articolo. In caso di reiterate violazioni dei suoi doveri da parte del Consiglio stesso, le parti, a livello di organismi nazionali, potranno disporre la decadenza, insieme a quella di tutte le RSA. Le Organizzazioni sindacali procederanno tempestivamente alle nuove nomine/elezioni.

Art. 12 - Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi

Nell'ambito e in coerenza con il sistema di relazioni industriali partecipative di cui al presente titolo, le Commissioni previste dal presente Contratto sono la sede naturale nella quale prevenire, esaminare e comporre eventuali motivi di potenziale conflitto collettivo.

Qualora però il Consiglio delle RSA valuti esistere motivi di potenziale conflitto con l'Azienda a livello di stabilimento/unità produttiva o di reparto, si adotterà la seguente procedura:

1. Il Consiglio delle RSA, previa decisione a maggioranza assoluta dei suoi componenti, comunicata per iscritto alla Direzione aziendale, presenta richiesta scritta di incontro alla Direzione aziendale, la quale dovrà fissare tempestivamente l'incontro e comunque entro 3 giorni da tale richiesta, ovvero entro un diverso termine concordato, al fine di esaminare congiuntamente la situazione e individuarne la soluzione. Qualora le ragioni del potenziale conflitto siano inerenti a tematiche connesse alla salute e alla sicurezza sul lavoro, tale incontro avrà luogo nel più breve tempo possibile e, comunque, nell'arco di 24 ore;
2. qualora permanessero i motivi di conflitto, su richiesta anche di una sola delle parti, sarà effettuato un ulteriore incontro tra la Direzione aziendale ed il Consiglio delle RSA con l'intervento delle strutture territoriali o nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto;
3. ove, decorso il termine di 5 giorni dall'incontro di cui al punto 1 o quello più ampio eventualmente concordato, non si fossero ancora composti i motivi del conflitto, su intesa delle parti, la questione sarà esaminata dalla Commissione Paritetica nazionale, che sarà convocata e si esprimerà secondo le tempistiche e le modalità già previste dal presente Contratto per la stessa; altrimenti il Consiglio delle RSA potrà procedere alla proclamazione delle iniziative di autotutela sindacale con almeno 24 ore di preavviso.

La rinuncia da parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente Contratto alla facoltà di promuovere a livello delle proprie articolazioni territoriali azioni di autotutela specifiche nei confronti delle società dei Gruppi FCA e CNHI non si riferisce ad eventuali azioni sindacali che riguardino l'intero territorio e settore di competenza. La facoltà a promuovere azioni di autotutela in capo alle Organizzazioni sindacali nazionali nei confronti di tutte le società dei Gruppi FCA e CNHI non è disciplinata dal presente articolo.

Art. 13 - Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali o plurime.

Nell'ambito di quanto definito dalle disposizioni legislative vigenti con particolare riferimento a quanto previsto dalla Legge 4 novembre 2010 n. 183 cd. "Collegato al lavoro", in caso di controversie di lavoro individuali o plurime, qualora non vi sia stato accordo diretto tra l'azienda e il/i

lavoratore/i interessato/i, tali controversie saranno in via prioritaria esaminate e possibilmente risolte in sede sindacale tra la Direzione aziendale e la Rappresentanza sindacale aziendale anche, ove necessario, al fine di formalizzare con il lavoratore il verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c.

Qualora le parti non addivenissero alla soluzione della controversia in sede sindacale, prima di adire l'Autorità Giudiziaria potranno far ricorso all'arbitrato nelle forme previste dalla sopra citata Legge 4 novembre 2010 n. 183.



TITOLO SECONDO

- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- BILANCIAMENTI PRODUTTIVI
- AMBIENTE DI LAVORO
- ORARIO DI LAVORO
 - Art. 1. - *Entrata e uscita in azienda.*
 - Art. 2. - *Contrazione temporanea dell'orario di lavoro.*
 - Art. 3. - *Recuperi produttivi.*
 - Art. 4. - *Orario di lavoro.*
 - Art. 5. - *Lavoro straordinario, notturno e festivo.*
 - Art. 5 bis - *Reperibilità.*
 - Art. 6. - *Ferie.*
 - Art. 7. - *Festività.*
- TRASFERTE E TRASFERIMENTI
 - Art. 8. - *Trasferte.*
 - Art. 9. - *Trasferimenti.*



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Per assicurare ai sistemi produttivi condizioni adeguate agli standard internazionali di competitività, si opererà, da un lato, sulle tecnologie e sul prodotto e, dall'altro lato, sul miglioramento dei livelli di prestazione lavorativa, con le modalità previste dal sistema WCM e dal sistema Ergo-UAS o da altri specifici sistemi in relazione alle tipologie di processo, prodotto e tecnologie applicate.

L'introduzione nell'unità produttiva interessata del sistema WCM, del sistema Ergo-UAS (di cui all'allegato tecnico n. 2 "descrizione del sistema Ergo-UAS" allegato al presente Contratto) o di altri sistemi certificati internazionalmente è preceduta da specifica comunicazione da parte aziendale ed esame congiunto con il Consiglio delle RSA e da un periodo preliminare di sperimentazione di norma pari a 6 mesi, decorso il quale il sistema si applicherà in via definitiva, sino a nuova diversa necessità aziendale.

Sono nel frattempo mantenuti gli attuali regimi di pause sino all'introduzione di un diverso sistema di pause collegato al miglioramento ergonomico del livello di prestazione lavorativa.

Eventuali significative variazioni di aspetti rilevanti di cui all'Allegato tecnico n. 2 saranno oggetto di esame preventivo in sede di Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione.






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.

      3

AMBIENTE DI LAVORO

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo condiviso dall'azienda e dai lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con questo obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni ergonomiche ed organizzative dei luoghi di lavoro.

Il datore di lavoro provvede:

- a consultare preventivamente gli RLS nei modi previsti dalle norme vigenti;
- a organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione;
- a effettuare la valutazione dei rischi;
- a informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui siano esposti;
- affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, a valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- a informare periodicamente i lavoratori previa consultazione con gli RLS, attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con la Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- verificare, mediante gli RLS, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanano dal posto di lavoro;

- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi (DVR) contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno; nel registro sono annotati il nome, il cognome, il gruppo o area professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza;

- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D. Lgs. 30 Giugno 2003, n.196. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche (preventive e periodiche, visite in occasione del cambio della mansione ecc.) nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

Sarà inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ogni altro registro/documento eventualmente necessario.

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Gli RLS sono eletti o designati nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo in numero fino a 8 nelle unità produttive con oltre 1.000 dipendenti, fino a 4 nelle unità produttive tra 501 e 1.000 dipendenti, fino a 3 nelle unità produttive tra 201 e 500 dipendenti e 1 nelle unità produttive fino a 200 dipendenti.

AGIBILITA'

Agli RLS sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti e dal presente Contratto.

E' condiviso obiettivo delle Parti assicurare agli RLS le condizioni atte a svolgere le proprie funzioni in applicazione di quanto previsto dall'art. 50, comma 2, del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e dagli indirizzi definiti in materia da parte dell'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS): pertanto sarà assicurato agli stessi, in ogni unità produttiva, uno spazio loro riservato, costituito da una sala, denominata "Sala della Sicurezza", segnalata da apposita indicazione che rechi la denominazione ben visibile.

Ciascuna "Sala della Sicurezza" conterrà al suo interno un armadio chiuso a chiave in cui saranno custoditi il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) dell'unità produttiva e l'elenco dei Documenti unici di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI), in applicazione di quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lettere o) e p) del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

Ciascun RLS dovrà sottoscrivere un apposito verbale secondo il modello allegato al presente Contratto (allegato n. 3 - verbale di presa in carico della chiave dell'armadio e della documentazione ivi contenuta presso la "sala della Sicurezza") che attesta la consegna della chiave, dando atto della messa a disposizione dei documenti di cui sopra, nonché obbligandosi a custodire chiave e documentazione con la dovuta diligenza, con particolare riferimento agli obblighi di cui all'art. 50, comma 6, del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

A conferma della condivisa volontà delle Parti di assicurare un efficace accesso alle informazioni contenute nella documentazione di valutazione dei rischi, il verbale conterrà l'invito a ciascun RLS a concordare con gli altri RLS un programma di incontri da definire con il RSPP, in misura necessaria e sufficiente a consentire l'illustrazione dei contenuti dei documenti di cui sopra, anche tenuto conto dell'eventuale necessità di approfondimenti inerenti ai rischi specifici.

Il DVR, custodito nell'armadio all'interno della Sala della Sicurezza, sarà quindi messo a disposizione per consultazione da parte dei singoli RLS e ciò costituirà adempimento dell'obbligo sopradDETTO - anche in assenza di specifica richiesta degli RLS - che dovranno sottoscrivere un apposito verbale di presa in carico della chiave e della documentazione ivi contenuta, messa a disposizione per la consultazione ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettere o) e p) del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, secondo il modello allegato al presente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello di cui fa parte integrante.

Nelle singole realtà produttive potrà essere messa a disposizione dei RLS anche ulteriore materiale documentale in materia di sicurezza, anche con specifico riferimento alla tipologia di attività svolte nell'unità produttiva. Il materiale sarà anche custodito nel suddetto armadio.

Per quanto attiene ai DUVRI – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, e tenuto conto del loro numero particolarmente rilevante e dell'elevata frequenza di rinnovo degli stessi negli stabilimenti produttivi - si conviene che il relativo obbligo possa essere adempiuto correttamente mediante la disponibilità concessa a tutti gli RLS della cartella condivisa dove sarà riportato l'elenco di tutti i DUVRI e la conseguente facoltà di chiedere copia mediante specifica richiesta di quelli di eventuale interesse da parte di uno o più RLS, conformemente con quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

Ferma quindi restando la facoltà di chiederne copia, come previsto dalla norma suddetta, sarà assicurato a ogni RLS l'accesso alla cartella condivisa contenente l'elenco dei DUVRI, aggiornata e resa disponibile a cura dell'RSPP. La cartella potrà essere resa disponibile tramite file elettronico e l'elenco sarà aggiornato ogni qual volta si predispona e formalizza un DUVRI, così assicurando l'assoluta tempestività dell'informazione e la conseguente immediatezza di accesso al documento, su eventuale richiesta del RLS. Infatti, nel caso in cui gli RLS, analizzando l'elenco, fossero interessati a un particolare DUVRI presente nell'elenco, potranno rivolgersi all'RSPP, che ne fornirà copia.

Al fine di favorire l'accesso ai documenti di cui sopra e l'aggiornamento degli stessi, nonché nel rispetto di quanto previsto dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 in tema di sicurezza, sarà fornito ai RLS un personal computer, tramite la predisposizione di una Postazione di Lavoro, composta da personal computer con accesso a internet e da una stampante, configurati conformemente con i sistemi in atto nelle aziende interessate, analogamente a quanto previsto dall'art. 6 del Titolo I del presente Contratto Collettivo a favore della Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Pertanto sarà messo a disposizione dei RLS all'interno delle "Sale per la Sicurezza" il suddetto personal computer con connessione a internet, con possibilità di accesso individualmente regolata da specifica password di identificazione, ai fini dell'espletamento delle attività previste dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

Ogni RLS dovrà quindi sottoscrivere, all'atto della consegna del personal computer o del suo insediamento nel ruolo, un apposito verbale secondo il modello allegato (allegato n. 4 - verbale di consegna del personal computer e delle attrezzature connesse - RLS) in cui sarà riportata la specifica USER e gli elementi identificativi delle attrezzature informatiche consegnate agli RLS.

Sarà inoltre messo a disposizione dei RLS, tramite il personal computer, anche il DVR in formato elettronico protetto, come consentito dall'art. 53, comma 5, oltre che ai sensi dell'art. 50, comma 2, del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 nella parte che rimanda all'accesso ai dati di cui all'art. 18, comma 1, lettera r), nonché l'elenco dei DUVRI di cui sopra.

A questo fine troverà applicazione a tutti i casi qui disciplinati la regolamentazione prevista dall'Appendice Tecnica – Strumenti Informatici di cui al Titolo I del presente Contratto Collettivo.

Il RLS può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico dell'azienda.

PERMESSI

E' riconosciuto all'RLS il diritto di avvalersi di permessi con le seguenti misure e modalità:

- 70 ore annue per ogni Rappresentante per l'espletamento dell'insieme dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, al netto delle attività di consultazione, di formazione e il tempo necessario allo svolgimento della riunione periodica di cui all'art. 35 del medesimo TU Sicurezza;
- le ore necessarie sono considerate, ai fini retributivi, ore lavorative a regime ordinario;
- utilizzazione, per l'espletamento delle attività previste dal presente paragrafo, ed ulteriori rispetto agli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/2008, del monte ore assegnato all'Organizzazione sindacale di appartenenza firmataria del presente contratto collettivo.

ORGANISMO PARITETICO HEALTH & SAFETY (OPHS)

Le Parti condividono la finalità primaria di dare piena attuazione al Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza, con particolare riguardo ai ruoli e competenze delle figure aziendali coinvolte, alle attività di

informazione e formazione volte ad assicurare un'effettiva consapevolezza da parte di tutti i lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

A questo scopo hanno costituito in data 4 aprile 2011 l'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS) con i compiti definiti nell'accordo istitutivo e nel regolamento, che qui richiamano nella loro interezza in una con le possibili future modificazioni, considerandolo la sede comune in cui elaborare, valutare e sviluppare iniziative e programmi condivisi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Eventuali controversie sull'applicazione dei diritti d'informazione e formazione previsti dalle norme vigenti ed inerenti alle materie della salute e sicurezza, saranno portate all'esame dell'OPHS e, qualora non siano ivi risolte, saranno riportate alla Commissione Paritetica Nazionale.

Le parti s'incontreranno entro il mese di Ottobre 2015 al fine di individuare le iniziative utili a rilanciare le funzioni dell'OPHS con particolare riguardo alle attività formative.

Aggiungere in allegato l'Accordo 04/04/11 e il Regolamento



ORARIO DI LAVORO

Art. 1. - *Entrata e uscita in azienda.*

L'entrata dei lavoratori in azienda è prevista nel corso della mezz'ora precedente l'inizio del turno di lavoro; tale periodo non ha alcun rilievo ai fini retributivi.

Resta fermo che all'inizio del provisto turno di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi pronto al suo posto per iniziare il lavoro e solo da tale momento decorrerà, nelle misure e nei modi previsti dal presente contratto collettivo di lavoro, il relativo trattamento retributivo.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30. Nel caso di ritardo superiore ai 30 minuti dall'inizio del turno previsto non sarà più possibile accedere in azienda.

Terminato il turno di lavoro previsto, il lavoratore dovrà uscire dall'azienda entro la mezz'ora successiva alla fine del turno stesso.

Per i quadri e gli impiegati addetti al turno centrale si applica un sistema di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero che permette l'entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.30, calcolandone la decorrenza dal primo dodicesimo di ora utile. Sono fatte salve le prassi in atto per le società in cui sono applicati i sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero per gli addetti non direttamente collegati alla produzione.

Art. 2. - *Contrazione temporanea dell'orario di lavoro.*

In caso di sospensioni dell'attività lavorativa, in via prioritaria rispetto al trattamento di integrazione salariale, potranno essere utilizzati in modo collettivo, previo esame con il Consiglio delle RSA, ferie e permessi annui retribuiti.

Art. 3. - *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, previo esame con il Consiglio delle RSA anche al fine di individuare soluzioni alternative di pari efficacia, entro i sei mesi successivi con le seguenti modalità:

- nella mezz'ora di intervallo fra i turni, laddove previsto,
- per un'ora al giorno,
- nelle giornate di sabato, nei giorni di riposo individuale o in altri turni.

In quest'ultimo caso, sarà riconosciuta ai lavoratori un'indennità complessiva di € 20,00 lordi rapportata a otto ore di lavoro.

Art. 4. - *Orario di lavoro.*

La durata settimanale del lavoro ordinario è di 40 ore, anche come media plurisettimanale nell'arco di 12 mesi.

La ripartizione dell'orario di lavoro a livello giornaliero e settimanale è stabilita dalla Direzione aziendale previo esame con il Consiglio delle RSA. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

I lavoratori non potranno rifiutarsi all'istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti e periodi di tempo.

Per i lavoratori turnisti addetti alla produzione e collegati la mezz'ora retribuita per la refezione potrà essere collocata a fine del turno, previa verifica tra le parti di fattibilità in relazione alle condizioni tecnico-organizzative e operative dell'area interessata.

Fermi restando i sistemi di orario di lavoro a 10, 12, 15, 17, 18 turni o altre turnazioni già applicate, in caso di necessità tecnico organizzativa e produttiva che comporti il cambiamento dello schema di turnazione/orario, l'Azienda, prima di applicare il nuovo schema, avvierà un esame con il Consiglio delle RSA e, su eventuale richiesta di quest'ultimo, con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto, per illustrare le motivazioni che impongono, valutato anche il ricorso al lavoro straordinario, l'adozione del nuovo schema, i tempi e le modalità di attuazione nonché gli impatti di tipo organizzativo.

Tale 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.

Qualora la produzione, o parte di essa, si dovesse realizzare con l'utilizzo degli impianti di produzione per 24 ore giornaliere e 6 o 7 giorni la settimana, con schemi di turnazione articolati strutturalmente a 18 turni settimanali o "a ciclo produttivo continuo" oltre i 18 turni, l'attività lavorativa di tutti gli addetti alla produzione e collegati interessati, a regime ordinario e ferma la durata media dell'orario individuale contrattuale, sarà articolata su tre turni giornalieri di 8 ore ciascuno, dal lunedì al sabato e turni di 8 ore la domenica, ciascuno a rotazione e con riposi individuali settimanali a scorrimento secondo i seguenti orari:

- primo turno dalle ore 6.00 alle ore 14.00, con mezz'ora retribuita per la refezione;
- secondo turno dalle ore 14.00 alle ore 22.00, con mezz'ora retribuita per la refezione;
- terzo turno dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo, con mezz'ora retribuita per la refezione.

Al fine di mantenere la migliore efficienza e sicurezza degli impianti, nel caso di orario che preveda l'utilizzo degli impianti per 20 o 21 turni settimanali, potranno essere programmate delle fermate coincidenti con il secondo turno della domenica e la relativa copertura retributiva sarà effettuata con permessi annui retribuiti (P.A.R.) a fruizione collettiva da parte dei lavoratori interessati dal suddetto schema di turnazione/orario di lavoro "a ciclo produttivo continuo" nel turno cadente dalle ore 14.00 alle ore 22.00 della domenica di regola nella misura di 6 su base annuale di cui uno per i lavoratori programmati al lavoro sul turno montante alle ore 14.00 della domenica di Pasqua. Le fermate del secondo turno della domenica costituiranno oggetto di comunicazione da parte aziendale al Consiglio delle RSA e ai lavoratori interessati di norma con 7 giorni di anticipo.

Nel caso di adozione della struttura e articolazione di utilizzo degli impianti a 18 turni produttivi settimanali o "a ciclo produttivo continuo" oltre i 18 turni settimanali, attesa anche la specificità e la peculiarità della stessa in termini di distribuzione settimanale delle ore di lavoro e al fine di salvaguardare, valorizzare e incentivare l'utilizzo dei suddetti orari diretti a migliorare la produttività, l'efficienza organizzativa e conseguentemente la competitività aziendale, ai lavoratori direttamente connessi a tali organizzazioni del lavoro è corrisposto un elemento retributivo specifico denominato "elemento specifico competitività ciclo continuo" pari a:

- 20 euro lordi per ogni turno dalle ore 22.00 del sabato alle ore 6.00 della domenica effettivamente e interamente lavorato;
- 25 euro lordi per ogni turno dalle ore 22.00 della domenica alle ore 6.00 del lunedì effettivamente e interamente lavorato;
- 40 euro lordi per ogni turno dalle ore 14.00 alle ore 22.00 della domenica effettivamente e interamente lavorato.

I suddetti importi sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ferie, festività, tredicesima mensilità, maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni per lavoro straordinario, notturno e/o festivo con o senza riposo compensativo ecc. e pertanto detti importi non saranno considerati ai fini del calcolo del trattamento economico relativo a tutti tali istituti, fatto salvo soltanto l'inserimento nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Con i suddetti schemi di turnazioni e sistemi di orario 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.

Le attività di manutenzione e di conduzione centrale vernici normalmente saranno svolte per 24 ore giornaliere nell'arco di 7 giorni la settimana per 21 turni settimanali. L'attività lavorativa di tutti gli addetti, 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.

L'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori addetti al turno centrale (quadri, impiegati e operai) di regola è dalle ore 8,00 alle ore 17,00, con un'ora di intervallo non retribuito; sono fatte salve a livello aziendale diverse articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero per il turno centrale.

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 9,30 calcolato a decorrere dal primo dodicesimo di ora utile).

Qualora le esigenze tecniche collegate alla continuità del ciclo lavorativo o le esigenze di servizio non consentano, anche per periodi transitori o per motivi imprevedibili, la fruizione della mezz'ora retribuita per la refezione secondo le modalità qui previste, ai lavoratori addetti alla produzione su turni avvicendati e ai lavoratori collegati, che seguono lo stesso orario, saranno corrisposti per ogni giornata di presenza, in regime retributivo ordinario e in aggiunta alle normali spettanze del mese, 30 minuti di retribuzione a titolo di intervallo per refezione non fruita, con esclusione - dalla retribuzione per il calcolo del trattamento retributivo di tale mezz'ora - di qualsiasi maggiorazione e di altri emolumenti comunque denominati connessi a particolari modalità di esecuzione della prestazione.

Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia

Sono lavoratori discontinui gli addetti a mansioni che non richiedono un impegno lavorativo assiduo e continuativo, ma che consentono intervalli più o meno ampi di inoperosità e che sono elencate nel R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657.

I) Ai fini del presente Contratto si considerano rientranti fra detti lavoratori i seguenti: autisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica, addetti alla sorveglianza, al presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti (ad esempio di climatizzazione e del calore, distribuzione fluidi, linee e condotte di gas ed acqua, allarme, ecc.) anche con sporadici interventi di manutenzione, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, guardiani diurni e notturni.

II) I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore. Nel caso di lavoratori assunti con un orario di lavoro normale pari a 48 ore settimanali l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 10 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 48 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 9 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 44 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 8 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 40 ore.

Si intende che il periodo di attesa di questi lavoratori è comprensivo della pausa per la refezione.

Fermi restando i sistemi di orario di lavoro già in uso nelle diverse unità produttive, in caso di necessità tecniche e organizzative che comportino il cambiamento dello schema di turnazione e articolazione dell'orario applicato ai suddetti lavoratori, l'Azienda, prima di applicare il nuovo schema, avvierà un esame con il Consiglio delle RSA per illustrare le motivazioni che impongono l'adozione del nuovo schema, i tempi e le modalità di attuazione nonché gli impatti di tipo organizzativo.

Tale 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.

III) Nei casi di cui ai commi secondo e terzo del punto II), fermo restando che le ore prestate oltre la quarantesima ora e fino al normale orario individuale saranno retribuite senza le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario dall'articolo 5, Titolo Secondo, del presente Contratto, ai fini di tutti gli istituti contrattuali si applica il principio della proporzionalità diretta.

- IV) Fermo quanto previsto dal punto III), ai fini del presente articolo si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero fissato nella suddivisione degli orari settimanali di cui al punto II).
Il lavoro straordinario deve essere retribuito con le maggiorazioni previste dall'articolo 5, Titolo Secondo, del presente Contratto, fermo restando che non si applicano ai lavoratori discontinui i limiti e le modalità per la effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.
- V) All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda, oltre a quanto previsto dall'art.1, Titolo Terzo, del presente Contratto, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al precedente punto I) l'orario normale di lavoro e la relativa retribuzione.

Permessi annui retribuiti (P.A.R.)

Ferma restando la durata media dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 32 ore in sostituzione delle festività abolite dalle disposizioni legislative), dei quali 7 utilizzabili per la fruizione collettiva e 6 utilizzabili per la fruizione individuale.

E' inoltre riconosciuto, negli stabilimenti/unità produttive in cui è già in uso, un permesso retribuito di 8 ore in ragione d'anno per i lavoratori addetti alla produzione, manutenzione, conduzione centrale vernici e ai relativi servizi di supporto della produzione e, comunque, a tutti i lavoratori addetti ai turni avvicendati, con esclusione dei lavoratori che svolgono sul turno centrale attività nell'ambito degli enti di staff come da prassi in atto.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali, comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

Nel caso di utilizzo dello schema di turnazione a 20 oppure a 21 turni settimanali "a ciclo produttivo continuo" i suddetti permessi annui retribuiti potranno, di regola nella misura di 6 su base annuale, essere utilizzati a fruizione collettiva per la copertura del 20° o del 21° turno.

La Direzione aziendale potrà ricorrere, anche in caso di contrazione temporanea dell'orario di lavoro, alla fruizione collettiva dei P.A.R. per chiusure collettive, previo esame con il Consiglio delle RSA.

I P.A.R., nel caso di fruizione individuale, potranno essere utilizzati dal singolo lavoratore su richiesta da effettuarsi almeno 15 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 15 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente un tasso di assenza superiore al 9,5 per cento. Nell'ambito della percentuale massima di assenza del 9,5 per cento, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari, da improvvisi eventi morbosì di familiari debitamente certificati quando il lavoratore non abbia già titolo agli specifici permessi previsti dall'art. 4 della Legge n. 53/2000.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze operative e di ottimizzazione della produttività, con un unico frazionamento giornaliero a ore intere e per un minimo di 2 ore consecutive giornaliere.

Nel caso di situazioni improvvise e non prevedibili riconducibili a eventi morbosì dei figli di età inferiore ai 12 anni che richiedano l'assistenza da parte di un genitore, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potrà utilizzare Permessi Annui Retribuiti a fruizione individuale in deroga al preavviso di cui sopra, purché segnali l'assenza a tale titolo al proprio Responsabile entro mezz'ora dall'inizio del turno e presenti idonea documentazione giustificativa entro i 3 giorni successivi la fruizione del permesso.

In via sperimentale a partire dal 1° settembre 2015 e per la durata di un anno, al personale addetto a turni avvicendati degli stabilimenti Gian Battista Vico, Polo Produttivo Torino, FCA Italy VM Cento, EMEA MOPAR Service, Parts & Customer Care, Magneti Marelli SpA – Electronics – Corbetta plant e Automotive Lighting Italia Tolmezzo del Gruppo FCA e CNH Industrial Italia Jesi, FPT Industrial Torino Motori e Driveline del Gruppo CNH Industrial potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze operative aziendali e previa espressa autorizzazione del responsabile aziendale preposto, l'utilizzo di ore di P.A.R. di spettanza individuale maturate e fruibili per un massimo di 8 nel suddetto arco temporale di un anno, con un unico frazionamento giornaliero a ore intere e per un minimo di 2 ore consecutive giornaliere, negli eventuali casi in cui, dopo l'inizio dell'attività lavorativa, si manifestino situazioni personali/familiari eccezionali, improvvise e non prevedibili, che comportino per il lavoratore interessato l'improrogabile necessità di allontanarsi immediatamente dal posto di lavoro.

Al termine del suddetto periodo di sperimentazione le Parti si incontreranno per valutarne congiuntamente l'esito.

La fruizione individuale di P.A.R nel corso dell'anno, in misura anticipata rispetto alla loro effettiva maturazione, darà luogo, in caso di mancata maturazione nel corso dell'anno di riferimento al recupero della corrispondente retribuzione al termine di tale anno o, se anteriore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale. Tali permessi saranno utilizzati in via prioritaria per chiusure collettive o sospensione o contrazione temporanea dell'orario di lavoro.

Il lavoratore mantiene il diritto alla fruizione dei permessi maturati in ciascun anno per un periodo di 42 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, fatta salva la possibilità per il lavoratore stesso, al termine dei 24 mesi dalla conclusione dell'anno di maturazione dei permessi, di chiedere la monetizzazione delle quote orarie residue non fruiti.

Permessi 3° turno

Per i permessi terzo turno, ove esistenti, le Parti espressamente convengono che viene mantenuta la regolamentazione in atto.

Permessi con recupero

I quadri e gli impiegati possono fruire, compatibilmente con le esigenze operative aziendali, di permessi fino a un massimo di 7 ore al mese ove sia riconosciuta la qualifica aziendale di professional o di professional expert e di 3 ore al mese qualora non sia riconosciuta la suddetta qualifica, da recuperare corrispettivamente tramite prestazione lavorativa a regime ordinario da effettuarsi fuori dal normale orario di lavoro nel corso del mese di utilizzo di tali permessi.

Il calcolo dei suddetti permessi, anche ai fini del relativo recupero, è effettuato per quarti d'ora con arrotondamento al quarto d'ora superiore.

L'eventuale mancato recupero secondo le modalità e tempistiche sopra indicate comporta la corrispettiva trattenuta retributiva nel mese successivo a quello di fruizione dei suddetti permessi.

Il dipendente interessato deve preventivamente segnalare di volta in volta al proprio responsabile aziendale la volontà di fruire di questi permessi.

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto decade ad ogni effetto ogni regolamentazione dei permessi con recupero, eventualmente in atto, diversa da quella sopra indicata.

Art. 5. Lavoro straordinario, notturno e festivo.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario di lavoro settimanale come sopra disciplinato.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 4, D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore.

L'Azienda comunicherà ai lavoratori, di norma con un preavviso minimo di 48 ore o, nel caso di straordinario a turni interi, 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.

Ai fini del rispetto del limite sopra indicato deve essere considerata la definizione che dello straordinario dà la legge.

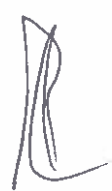
Per far fronte alle esigenze operative l'Azienda potrà far ricorso a 120 ore annue pro capite di lavoro straordinario da effettuare, previa informazione al Consiglio delle RSA, nei limiti delle 8 ore settimanali così come previsto dalla legge. Tale straordinario potrà essere effettuato, oltre che nel limite delle 2 ore giornaliere, anche fino a concorrenza di 8 ore di regola nelle giornate in cui non è prevista l'attività lavorativa.

Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo di lavoro straordinario è fissato in 260 ore pro capite.

Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino, che normalmente ha inizio alle ore 6.00, per ciascun gruppo lavorativo.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sulla retribuzione oraria come definita allo specifico articolo, sono definite dalla tabella sotto riportata.

Sono fatte salve le diverse specifiche modalità della materia che costituiscono oggetto di regolamentazione in appositi addendum.



| tipologia di orario | tipo di maggiorazione | descrizione | non turnisti | 1° | 2° | 3° |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------|-----------------|-------|-------|-------|
| feriale | straordinaria | lavoro straordinario (prime due ore) | 25,0% | 25,0% | 25,0% | 25,0% |
| | straordinaria | lavoro straordinario (ore successive) | 35,0% | 35,0% | 35,0% | 35,0% |
| | ordinaria | notturno dalle ore 18 fino alle ore 22 | 25,0% | - | 27,5% | - |
| | ordinaria | notturno dalle ore 22 alle ore 6 | 35,0% | - | - | 60,5% |
| | straordinaria | straordinario notturno (prime 2 ore) | 55,0% | 45,0% | 45,0% | 55,0% |
| | straordinaria | straordinario notturno (ore successive) | 55,0% | 50,0% | 50,0% | 60,0% |
| Sabato o giornata equivalente in straordinario | straordinaria | diurno prime 2 ore | 25,0% | 25,0% | 25,0% | 25,0% |
| | straordinaria | diurno oltre le 2 ore | 60,0% | 60,0% | 60,0% | 60,0% |
| | straordinaria | notturno prime 2 ore | 55,0% | 45,0% | 45,0% | 55,0% |
| | straordinaria | notturno oltre le 2 ore | 55,0% | 50,0% | 50,0% | 60,0% |
| festivo | - | festivo diurno | 65,0% | 65,0% | 65,0% | 65,0% |
| | - | notturno festivo (prime 8 ore) | 70,0% | 65,0% | 65,0% | 75,0% |
| | - | notturno festivo (oltre le 8 ore) | 85,0% | 75,0% | 75,0% | 85,0% |
| festivo con riposo compensativo | ordinaria | diurno festivo (prime 8 ore) | 30,0% | 30,0% | 30,0% | - |
| | straordinaria | diurno festivo oltre le 8 ore | 55,0% | 55,0% | 55,0% | 55,0% |
| | ordinaria | notturno festivo (prime 8 ore) | 55,0% | - | 60,5% | 72,7% |
| | straordinaria | notturno festivo (oltre le 8 ore) | 75,0% | 70,0% | 70,0% | 80,0% |

Gli importi relativi alle maggiorazioni sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali e per tanto non dovranno essere considerati per il calcolo del trattamento economico relativo a tutti gli istituti contrattuali e/o legali, ivi compreso tra questi ultimi il trattamento di fine rapporto.

Fermo restando quanto previsto dal terzo comma del presente articolo, nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

Art. 5 bis – Reperibilità.

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento.

Il lavoratore, ove richiesto dall'azienda, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità salvo giustificati motivi di impedimento e sarà di regola informato con un preavviso minimo di 48 ore.

Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione di criticità e fino al ripristino della funzionalità. L'intervento può essere effettuato da remoto con mezzi telematici o

direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità; in questo secondo caso il tempo complessivo d'intervento comprende quello normalmente necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo.

Ai lavoratori in reperibilità, non professionali, le aziende riconosceranno trattamenti retributivi specifici differenziati tra il trattamento di disponibilità e quello di intervento, tra loro non cumulabili, che potranno essere rapportati a quote orarie della retribuzione mensile, ovvero consistere in importi forfettari lordi. Fermi restando i criteri di cui sopra, gli importi e le modalità applicative verranno definiti a livello aziendale.

Art. 6 – Ferie.

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio, dal 1° gennaio al 31 dicembre, un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Salvo quanto previsto dalla successiva Norma transitoria n. 1, i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto. A questi fini, non rientrano nell'ambito di tale retribuzione:

- gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo;
- ogni altro emolumento, con riferimento al quale sia prevista la non incidenza sugli istituti retributivi.

I giorni festivi di cui all'art. 7 del presente Titolo che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo delle ferie collettive estive sarà stabilito dalla Direzione aziendale, previo esame congiunto con il Consiglio delle RSA, da tenersi di norma entro il 30 aprile, e tenendo conto delle esigenze dei lavoratori compatibilmente con quelle operative dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze operative dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie di cui al primo comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con una indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze operative.

L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

NORME TRANSITORIE.

1) I lavoratori operai in forza al 31 dicembre 2007 iniziano a maturare a partire dal 1° gennaio 2008 l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio.

2) Ai lavoratori operai in forza alla data del 31 dicembre 2007, è riconosciuto, dal 1° gennaio 2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di dieci anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

DICHIARAZIONE COMUNE.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze operative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal presente Contratto eventualmente disponibili.

Art. 7 – Festività

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi della domenica.

Agli effetti delle disposizioni legislative vigenti e subordinatamente all'evoluzione normativa in materia, sono altresì considerati giorni festivi:

- a) le festività del:
25 aprile (anniversario della liberazione),
1° maggio (festa del lavoro),
2 giugno (festa nazionale della Repubblica);
- b) le festività di:
Capodanno (1° gennaio),
Epifania del Signore (6 gennaio),
Lunedì di Pasqua,
Assunzione di M.V. (15 agosto),
Ognissanti (1° novembre),
Immacolata Concezione (8 dicembre),
Natale (25 dicembre),
S. Stefano (26 dicembre);
- c) la festività corrispondente al giorno del Santo Patrono del luogo della sede di lavoro, che potrà essere fissata, agli effetti del rapporto di lavoro, in altra giornata da concordarsi con il Consiglio delle RSA.

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile.

Qualora, invece, una delle festività cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art.5 del presente Titolo per tali prestazioni.

Nel caso di orario che preveda l'utilizzo strutturale degli impianti "a ciclo produttivo continuo" per oltre 18 turni settimanali di cui all'art. 4 del presente Titolo, per i lavoratori programmati al lavoro, sulla base del calendario individuale di programmazione di turnazione lavoro/riposi, nelle giornate di domenica coincidenti con una delle festività di cui ai punti a), b), c) e con la festività del 4 novembre:

- la retribuzione della festività sarà pari a 8 ore anziché a 1/26 della retribuzione mensile fissa;
- tale retribuzione, su richiesta del lavoratore, potrà essere retribuita al termine del trimestre successivo alla festività ovvero utilizzata a copertura di 8 ore di permesso da fruire entro i 12 mesi successivi alla festività stessa;

- nel caso di mancata richiesta di erogazione del suddetto importo o di mancata fruizione del permesso spettante da parte del lavoratore entro i termini previsti, l'azienda, decorsi i 12 mesi, procederà ad erogare al lavoratore l'importo corrispondente.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora le festività di cui al punti b) e c) ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio, o ad infortunio compensati con retribuzione ridotta, l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuite di cui al paragrafo Permessi annui retribuiti dell'art.4 del presente Titolo.

Per quanto riguarda la festività (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti dichiarano che il trattamento retributivo per le festività sopra previsto per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature that appears to be 'RBU' in the center, and several other signatures on the right, including one that looks like 'Am' and another that is more stylized.

TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Art. 8. - *Trasferte.*

Al lavoratore inviato dall'azienda, per esigenze di servizio, fuori dal suo normale ambito territoriale di impiego, saranno rimborsate, qualora egli non possa usufruire dei servizi aziendali, le spese effettive di viaggio corrispondenti all'utilizzo dei mezzi normali di trasporto nonché, in relazione alla necessità di consumare uno o più pasti e/o di pernottare fuori dall'abituale residenza, le spese di vitto e alloggio ovvero sarà corrisposta una indennità di trasferta (diaria).

Gli importi del suddetto rimborso spese o della diaria saranno riferiti ai trattamenti individuati secondo le prassi in atto a livello aziendale.

Le indennità riconosciute al personale in trasferta sono escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

Sarà istituita una Commissione a livello nazionale che, fermo restando le prassi e i regolamenti aziendali, potrà individuare i trattamenti oggetto di contrattualizzazione.

Art. 9. - *Trasferimenti.*

I trasferimenti individuali potranno essere disposti per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive i cui dettagli verranno forniti al lavoratore nella comunicazione di cui al successivo comma 3.

In tali occasioni si terrà conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, con particolare attenzione a quelle eventualmente addotte da lavoratori ultracinquantenni.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore e la comunicazione sarà preceduta da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengano disposti nell'ambito del comprensorio (da intendersi quali sedi aziendali dislocate in un ambito territoriale non superiore a 50 chilometri).

TITOLO TERZO

➤ DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 1. - Assunzione.

Art. 2. - Periodo di prova.

Art. 3. - Documenti, residenza e domicilio.

Art. 4. - Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria.

Art. 5. - Particolari tipologie contrattuali.

➤ CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 6. - Classificazione dei lavoratori

Art. 6 bis - Nuovo inquadramento sperimentale FCA

Art. 7. - Crescita professionale.

Art. 8. - Rapporto diretti-indiretti.

➤ RETRIBUZIONE E ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 9. - Retribuzione base.

Art. 10. - Superminimo Individuale.

Art. 11. - Aumenti periodici di anzianità.

Art. 12. - Incentivo di rendimento.

Art. 13. - Indennità di prestazione collegata alla presenza.

Art. 14. - Incentivo di Produttività.

Art. 15. - Nuovo sistema retributivo.

Art. 16. - Corresponsione della retribuzione.

Art. 17. - Tredicesima mensilità.

Art. 18. - Indennità maneggio denaro.

Art. 19. - Ristorazione aziendale.

➤ WELFARE AZIENDALE

Art. 20. - Previdenza complementare.

Art. 21. - Assistenza Sanitaria Integrativa.

Art. 22. - Cariche sociali e permessi per la partecipazione alle riunioni degli Organi sociali dei Fondi e degli Enti bilaterali

Art. 23. - Trasporti e mobilità.

Art. 24. - Formazione.

➤ ASSENZE, PERMESSI E TUTELE

Art. 25. - Trattamento in caso di malattia e di infortunio.

Art. 26. - Assenze a vario titolo.

Art. 27. - Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione.

Art. 28. - Permessi per eventi e cause particolari.

Art. 29. - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari.

➤ RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 30. - Rapporti in azienda.

Art. 31. - Divieti.

Art. 32. - Visite di inventario e di controllo.

Art. 33. - Provvedimenti disciplinari.

➤ RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 34. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Art. 35. - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro e altri connessi adempimenti.

Art. 36. - Trattamento di fine rapporto.

Art. 37. - Convalida in sede sindacale di dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including "ST L S", "Mandato", and "Flumini"]

DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 1. - Assunzione.

L'assunzione dei lavoratori è fatta in conformità alle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- 1) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la data di inizio del rapporto di lavoro, se si tratta di rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e, in quest'ultimo caso la sua durata;
- 3) la sede di lavoro in cui presterà la sua opera;
- 4) il gruppo professionale ed eventuale fascia della classificazione / l'area professionale cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione;
- 5) la categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente (compresa quella riguardante l'assicurazione malattia e il congedo matrimoniale);
- 6) l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro;
- 7) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 8) le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Al lavoratore saranno consegnati, oltre a una copia del presente Contratto collettivo di lavoro, la modulistica riguardante l'iscrizione a Cometa, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, i moduli riguardanti l'iscrizione ai fondi pensionistici e sanitari previsti e ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate.

Art. 2. - Periodo di prova.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

| Gruppi professionali / Aree professionali | Durata ordinaria |
|------------------------------------------------------|------------------|
| 5° gruppo professionale / 1^ area professionale | 1 mese e ½ |
| 4° e 3° gruppo professionale / 2^ area professionale | 3 mesi |
| 1° e 2° gruppo professionale / 3^ area professionale | 6 mesi |

Art. 3. - Documenti, residenza e domicilio.

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà:

- presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto (codice fiscale/tessera sanitaria);
- c) certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi o, per i lavoratori extracomunitari, permesso di soggiorno in corso di validità.

- comunicare in forma scritta:

- a) recapito telefonico;
- b) coordinate bancarie;
- c) eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

Nei limiti di cui all'art. 8 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti dei dati forniti al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

Art. 4. - Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria.

Il lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 5. - Particolari tipologie contrattuali.

A) Apprendistato professionalizzante

Le Parti, sulla base delle vigenti disposizioni di legge convengono la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nei termini in dettaglio indicati nell'ambito dello specifico Allegato n. 5 "Disciplina dell'Apprendistato professionalizzante allegato che costituisce parte integrante del presente Contratto Collettivo specifico di lavoro.

B) Part-time

Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto.

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part time verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con il Consiglio delle RSA.

Il Contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso saranno indicati, oltre a quanto previsto dall'art. 1 del presente titolo, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre condizioni eventualmente definite a livello individuale.

Possono essere concordate clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto. In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente del Consiglio delle RSA o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle OO.SS. stipulanti il presente Contratto Collettivo.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione, al lavoratore sarà corrisposta, per le ore oggetto di modifica, una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quantità annua non superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e, per le ore di lavoro prestate in aumento, dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore che abbia aderito a clausole flessibili o elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi e corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti, incompatibili con le variazioni di orario;

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;
- partecipazione a corso di studio per il conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea la cui frequenza sia incompatibile con le variazioni di orario;
- necessità di sottoporsi, in orari non compatibili con le variazioni pattuite, a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra la Direzione aziendale e il Consiglio delle RSA, ovvero in sede territoriale tra le OO.SS. stipulanti questo Contratto Collettivo, ovvero tra l'azienda ed il lavoratore interessato.

L'applicazione delle clausole elastiche o flessibili per gruppi omogenei di lavoratori sarà oggetto di informazione preventiva al Consiglio delle RSA.

E' consentito il lavoro supplementare, previa autorizzazione del responsabile aziendale, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eventualmente eccedenti detto limite annuo la maggiorazione complessiva sarà pari al 20%.

Per lo svolgimento di eventuali prestazioni lavorative straordinarie si applica la disciplina di cui al Titolo Secondo del presente Contratto Collettivo, ferma restando la necessaria autorizzazione preventiva da parte del responsabile aziendale.

I lavoratori affetti da patologie gravi, che richiedono terapie salvavita che comportino una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dalla struttura sanitaria pubblica territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

L'azienda, fino al limite del quattro per cento del personale in forza a tempo pieno ovvero del due per cento nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

1. necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;
2. necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;
3. necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
4. necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili o elastiche.

I casi di cui ai punti 1 e 2 hanno la priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione all'infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale sarà svolto un confronto con il Consiglio delle RSA per individuare un'ideale soluzione.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del cinque per cento del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative. L'azienda, su richiesta del Consiglio delle RSA o di un suo componente, informerà il medesimo sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a sei mesi e superiore a ventiquattro mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro quarantacinque giorni dalla richiesta.

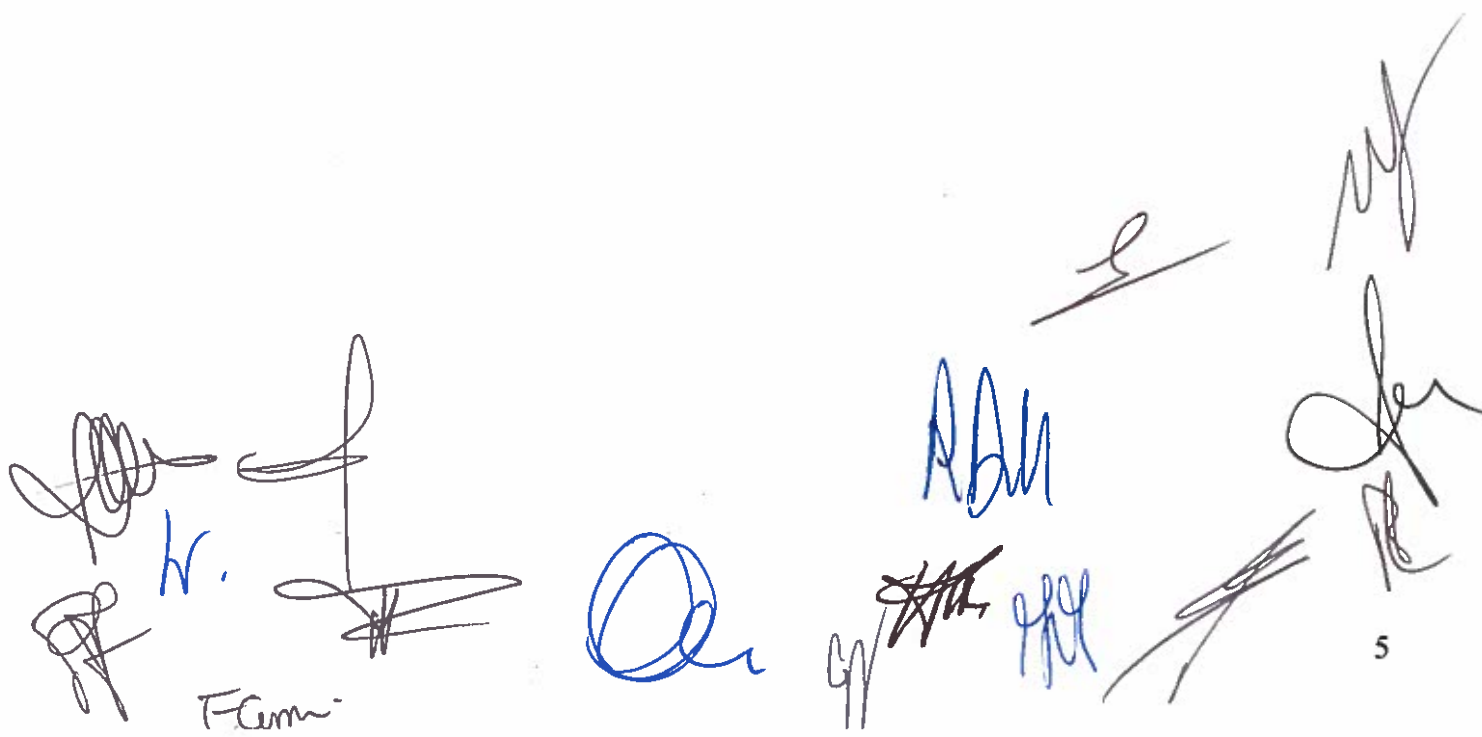
L'azienda comunicherà annualmente al Consiglio delle RSA i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sulle richieste di trasformazione a part-time da parte di lavoratori assunti a tempo pieno.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in various colors (blue, black, red) and a circled number '4' in the bottom right corner.]

C) Contratto di lavoro a tempo determinato

Per quanto concerne il contratto di lavoro a tempo determinato si richiamano le disposizioni legislative vigenti in materia.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there are two black signatures, one of which includes the initials 'h.' in blue. Below these is the word 'F. Gatti' in black. In the center, there is a large, stylized blue circle. To the right of the circle, there are several more signatures, including one in blue that appears to be 'ABM'. On the far right, there is a signature in black and another in blue. The number '5' is written in black at the bottom right corner.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 6. – *Classificazione dei lavoratori*

I lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali dei quadri, impiegati e operai sono inquadrati in una classificazione unica articolata nei seguenti gruppi professionali.

5° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- Prima fascia

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Addetto a lavori di produzione
Allievo conduzione impianti /impianti automatici
Addetto al collaudo
Allievo manutentore
Magazziniere
Carrellista
Saldatore
Addetto servizi generali
Allievo sorvegliante
Allievo vigile del fuoco

- Seconda fascia

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Addetto a lavori di produzione
Addetto al collaudo
Manutentore
Addetto prove di laboratorio
Revisionista/riparatore
Aggiustatore stampista
Collaudatore
Saldatore
Magazziniere
Carrellista
Gruista imbragatore
Conducente mezzi di trasporto
Addetto conduzione impianti/impianti automatici
Tracciatore
Riparatore levabolli
Addetto servizi generali
Costruttore su banco
Costruttore su macchina
Modellatore
Sorvegliante
Vigile del fuoco

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Segretaria
Incaricato amministrativo
Incaricato tecnico
Incaricato di call center junior

I lavoratori inquadrati nella prima fascia del 5° gruppo professionale potranno essere progressivamente utilizzati in mansioni di maggior contenuto operativo e saranno comunque passati alla seconda fascia del 5° gruppo professionale entro un limite massimo di 18 mesi di effettiva prestazione nella prima fascia del 5° gruppo professionale.

4° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- prima fascia

- i lavoratori con il ruolo di "team leader" – che operano stabilmente su diverse funzioni con capacità concretamente esercitata di collaborare in coordinamento con le altre funzioni dell'unità tecnologica (manutenzione, collaudo, tecnologie), per il miglioramento del processo o del prodotto e per il presidio dell'addestramento dei lavoratori appartenenti al 5° gruppo professionale dello stesso team operativo e per la corretta esecuzione del lavoro loro assegnato.

- seconda fascia

- i lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Collaudatore su pista/strada di allestimenti speciali
Riparatore
Spruzzatore vernice smalto metallizzato
Aggiustatore stampista
Conduttore impianti automatici
Elettrauto
Gruista imbragatore
Installatore impianti
Levabolli su piazzale
Manutentore
Meccanico motorista
Riparatore/revisionista
Saldatore
Tracciatore
Addetto servizi generali
Addetto prove di laboratorio
Conduttore mezzi di trasporto
Costruttore su banco
Costruttore su macchina
Modellatore
Autista trasporto vetture (autotreni o autoarticolati)
Sorvegliante
Vigile del fuoco
Team Speaker (di area professionale)
Team Expert / Operatore

A questo alinea potranno accedere, ferma restando una valutazione complessiva sull'attitudine professionale, i lavoratori con il ruolo di "Team Leader" che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella prima fascia del quarto gruppo professionale, eseguono – sulla base dei principi del WCM, dei cicli di fabbricazione, di prescrizioni e di indicazioni ricevute - con l'apporto di adeguate competenze tecnico-pratiche attività qualificate, anche di natura complessa, di supporto al Responsabile UTE e ai tecnici di riferimento, inerenti alle postazioni di lavoro del team operativo del tratto di linea meccanizzata dell'unità tecnologica.

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per il gruppo professionale di cui al secondo alinea della seconda fascia del 5° gruppo professionale.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Segretaria

Incaricato amministrativo

Incaricato tecnico

Incaricato sala medica

Incaricato di call center senior

Assistente di call center

Incaricato sorveglianza

Incaricato vigili del fuoco

In questo alinea, in fase di inserimento in azienda, sono classificati i lavoratori impiegati in possesso di titolo di scuola media superiore o di formazione equivalente, in coerenza con le attività inerenti al diploma conseguito.

3°GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- prima fascia

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della seconda fascia della declaratoria del 4° gruppo professionale, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Aggiustatore stampista

Installatore impianti

Manutentore elettrico/elettronico

Manutentore meccanico

Tracciatore

Addetto prove di laboratorio

Costruttore su banco

Costruttore su macchina

Modellatore

Team Speaker (di area professionale)

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Segretaria

Incaricato amministrativo

Incaricato tecnico

Allievo responsabile UTE

Allievo leader di manutenzione

Incaricato sala medica

Incaricato logistico

Incaricato sorveglianza
Incaricato vigili del fuoco
Coordinatore di call center

In questo alinea passeranno, ferma restando una valutazione complessiva sull'attitudine professionale, i lavoratori in possesso di titolo di scuola media superiore o di formazione equivalente dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività del secondo alinea della seconda fascia del 4° gruppo professionale.

In questo alinea in fase di inserimento in azienda, sono classificati i lavoratori in possesso di titolo di laurea triennale o titolo equivalente in coerenza con le attività inerenti al titolo di studio conseguito.

- seconda fascia

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate al primo alinea della prima fascia della declaratoria del 3° gruppo professionale, possono svolgere la propria attività con elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico ed operano unicamente sulla base degli obiettivi da raggiungere, proponendo e realizzando, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipali, per ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità e agiscono inoltre con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini.

Nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Aggiustatore stampista
Modellatore
Montatore – Installatore di grandi impianti
Montatore – Manutentore elettrico-elettronico
Tracciatore – Collaudatore
Addetto macchine a controllo numerico (con almeno 5 assi controllati)

- i lavoratori che, con le competenze indicate al secondo alinea della prima fascia della declaratoria del 3° gruppo professionale, possono svolgere coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di specifico reparto, lavorazione o ufficio.

2° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- i lavoratori, sia tecnici sia amministrativi, che, con specifica collaborazione, svolgono mansioni che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Segretaria assistente
Esperto amministrativo
Esperto controllo gestione
Esperto tecnico
Esperto sistemi informatici
Esperto ergonomia
Esperto logistica
Esperto sala medica
Esperto comunicazione
Esperto tesoreria
Esperto finanziario
Esperto commerciale
Esperto amministrazione vendite
Esperto marketing
Esperto contrattatore
Esperto sviluppo prodotto acquisti
Esperto ricerca/sviluppo
Esperto qualità

Coordinatore di settori operativi di call center

In questo alinea, in fase di inserimento in azienda, sono classificati i lavoratori in possesso di titolo di laurea specialistica, magistrale o titolo equivalente in coerenza con le attività inerenti al titolo di studio conseguito.

- i lavoratori, sia tecnici sia amministrativi, che svolgono funzioni direttive, che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Leader di manutenzione

Responsabile Gestione turno (shift manager)

Responsabile UTE

Specialista ambiente

Specialista amministrativo

Specialista controllo gestione

Specialista tecnico

Specialista qualità

Specialista ergonomia

Specialista logistico

Specialista prevenzione e protezione

Specialista servizi tecnici

Specialista sistemi informatici

Specialista comunicazione

Specialista tesoreria

Specialista finanziario

Specialista commerciale

Specialista amministrazione vendite

Specialista marketing

Specialista contrattatore

Specialista sviluppo prodotto acquisti

Specialista ricerca/sviluppo

Specialista qualità fornitori

Capo team

Specialista gestione sorveglianza

Specialista gestione antincendio

Specialista tecnico di call center

1° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- i lavoratori che forniscono contributi professionali a carattere progettuale innovativo di particolare complessità e alta specializzazione ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi in importanti settori aziendali.

- i lavoratori che svolgono funzioni direttive con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, avendo la responsabilità in enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali dell'impresa ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa stessa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni.

NORMATIVA SPECIFICA PER I LAVORATORI PROFESSIONAL

Professional

Ai lavoratori individuati nel secondo alinea del secondo gruppo professionale e ai lavoratori del primo gruppo professionale viene riconosciuta la qualifica aziendale di Professional.

Ai lavoratori Professional inquadrati nel 1° gruppo professionale che coordinano unità organizzative di rilevante complessità e con elevato grado di specializzazione, potrà essere riconosciuta la qualifica aziendale di Professional Expert.

Per i lavoratori ai quali è riconosciuta la qualifica di Professional è già in funzione un sistema di retribuzione variabile secondo specifiche policy aziendali..

Indennità Funzioni Direttive

Ai lavoratori con la qualifica aziendale di Professional l'Azienda riconosce una Indennità di Funzioni Direttive (IFD) anche per le prestazioni effettuate oltre la durata normale dell'orario di lavoro, nonostante le mansioni assegnate e viene corrisposta, anche ai sensi ed agli effetti del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, per 13 mensilità. Tale importo forfetario è assegnato anche a compenso di ogni prestazione eccedente la durata normale dell'orario di lavoro (fatta eccezione per il lavoro festivo, per il quale viene riconosciuto il trattamento specifico), ed esclude pertanto ogni altro compenso erogato per tali prestazioni di lavoro straordinario.

Gli importi corrisposti a titolo di IFD sono di seguito riportati.

| | |
|------------------------------------------------------|-------------------------|
| Professional appartenenti al 2° gruppo professionale | euro/mese 139,44 lordi |
| Professional appartenenti al 1° gruppo professionale | euro/mese 253,44 lordi |
| Professional Expert | euro/mese 408,38 lordi. |

Responsabilità civile o penale connessa alla prestazione lavorativa

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi per colpa dai lavoratori cui è attribuita la qualifica legale di Quadro nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda.

L'Azienda si assumerà, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, le spese connesse all'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del Quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, salvo dolo o colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato.

Le garanzie e le tutele si applicano al Quadro anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Diritti di pubblicazione

Prevvia autorizzazione aziendale, ai Quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

Art.6 bis – Nuovo inquadramento sperimentale FCA

Le parti concordano che il seguente nuovo inquadramento, rivolto agli assunti dal 1° luglio 2015, ha carattere sperimentale e riguarderà il personale del Gruppo FCA (esclusa Ferrari).

I lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali dei quadri, impiegati e operai sono inquadrati in una classificazione unica articolata nelle seguenti aree professionali.

PRIMA AREA PROFESSIONALE

Appartengono alla prima area professionale i lavoratori anche qualificati che, con specifica diretta supervisione da parte di un responsabile/preposto aziendale, svolgono mansioni e compiti prevalentemente esecutivi - anche attraverso l'utilizzo di materiali, attrezzi e apparecchiature a tecnologia elettrica, meccanica e/o informatica - che richiedono prescrizioni di norme specifiche, cicli di lavoro, istruzioni dettagliate e conoscenze tecnico-pratiche derivanti da esperienza di lavoro o da specifica preparazione inerenti al processo produttivo, al riscontro qualitativo, all'attrezzamento, alla auto-manutenzione, alla diagnostica, alle attività ausiliarie a complemento organizzativo nonché alle attività esecutive di natura amministrativa.

A titolo esemplificativo, i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Addetto a lavori di produzione/ collaudo/ servizi generali/ manutenzione/ prove di laboratorio
Addetto a lavori di segreteria
Addetto a revisione/ riparazioni
Addetto alla conduzione mezzi di trasporto
Addetto alla sorveglianza/antincendio
Addetto conduzione impianti/ impianti automatici

Aggiustatore stampista
Carrellista
Collaboratore amministrativo/ tecnico
Costruttore generico su banco/ su macchina
Incaricato call center junior
Magazziniere
Modellatore
Riparatore
Saldatore
Tracciatore

SECONDA AREA PROFESSIONALE

Appartengono alla seconda area professionale i lavoratori specializzati che – oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella prima area professionale – nell'ambito degli incarichi e compiti specifici assegnati, svolgono, con maggiore autonomia operativa e con applicazione di cognizioni, competenze e capacità teoriche, pratiche e tecniche di particolare rilievo professionale, attività complesse e/o a elevato contenuto tecnico, tecnologico, amministrativo, di coordinamento e/o ausiliario a complemento organizzativo, anche interagendo con le altre funzioni aziendali.

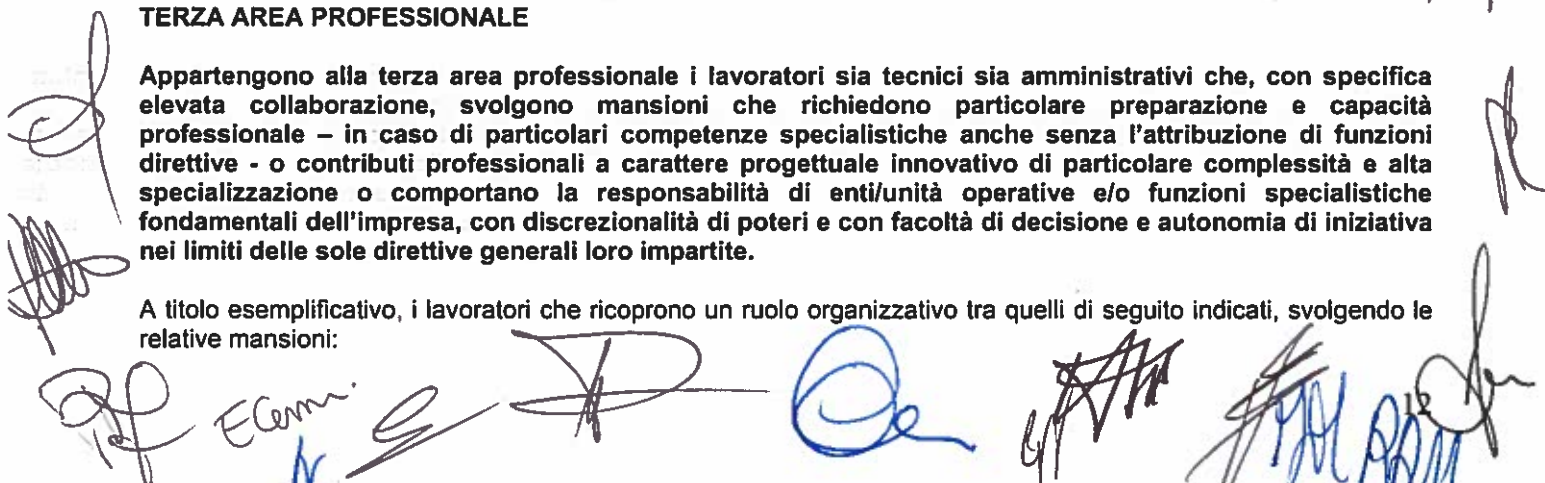
A titolo esemplificativo, i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Addetto macchine a controllo numerico (con almeno 5 assi controllati)
Addetto prove specialistiche di laboratorio/ servizi specialistici generali/ revisione stampi
Assistente di call center
Autista trasporto vetture (autotreni o autoarticolati)
Collaudatore su pista/strada di allestimenti speciali
Conduttore impianti automatici
Conduttore mezzi di trasporto
Costruttore specializzato su banco/ su macchina
Elettroauto
Gruista imbragatore
Incaricato amministrativo/ tecnico/ sala medica/ call center senior
Incaricato sorveglianza/ antincendio
Installatore impianti
Levabolli su piazzale
Manutentore elettrico/ elettronico/ meccanico
Meccanico motorista
Modellatore particolari complessi
Montatore – Installatore di grandi impianti
Montatore – Manutentore elettrico-elettronico
Riparatore levabolli
Riparatore/revisionista
Saldatore specializzato
Segretaria
Sorvegliante/ Vigile del fuoco
Spruzzatore vernice smalto metallizzato
Team Leader, Team Expert / Operatore, Team Speaker (di area professionale)
Tracciatore – Collaudatore

TERZA AREA PROFESSIONALE

Appartengono alla terza area professionale i lavoratori sia tecnici sia amministrativi che, con specifica elevata collaborazione, svolgono mansioni che richiedono particolare preparazione e capacità professionale – in caso di particolari competenze specialistiche anche senza l'attribuzione di funzioni direttive - o contributi professionali a carattere progettuale innovativo di particolare complessità e alta specializzazione o comportano la responsabilità di enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali dell'impresa, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

A titolo esemplificativo, i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:



Coordinatore di settori operativi di call center
 Esperto amministrativo/ tesoreria/ finanziario/ controllo gestione/ comunicazione
 Esperto commerciale/ amministrazione vendite/ marketing
 Esperto trattatore/ sviluppo prodotto acquisti
 Esperto sala medica
 Esperto tecnico/ sistemi informatici/ ergonomia/ logistica/ qualità/ ricerca e sviluppo
 Responsabile di manutenzione/ Responsabile UTE/ Capo team
 Responsabile ente/unità operativa e/o funzione specialistica
 Responsabile gestione turno
 Responsabile ufficio/reparto
 Segretaria assistente
 Specialista amministrativo/ tesoreria/ controllo gestione/ finanziario/ comunicazione
 Specialista commerciale/ amministrazione vendite/ marketing
 Specialista gestione sorveglianza/ antincendio
 Specialista prevenzione e protezione
 Specialista sviluppo prodotto acquisti/ qualità fornitori/ trattatore
 Specialista tecnico di call center
 Specialista ambiente / tecnico/ qualità/ ergonomia/ logistico/ servizi tecnici/ sistemi informatici/ ricerca e sviluppo

In riferimento a quanto previsto dalla nuova versione dell'art. 2103 c.c. si conviene che(, le modalità ed i limiti delle ipotesi di demansionamento (spostamento da un'area professionale a quella immediatamente inferiore) saranno definiti per accordo tra le Parti. In generale resta fermo il rispetto del principio giurisprudenziale della compatibilità professionale.

NORMATIVA SPECIFICA PER QUADRI E PROFESSIONAL

Quadri

Ai lavoratori della terza area professionale che svolgono funzioni direttive con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, avendo la responsabilità di enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali dell'impresa ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa stessa, è attribuita la qualifica di "quadro" ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni.

Professional

Ai lavoratori della terza area professionale:

- 1) che svolgono funzioni direttive
- 2) che forniscono contributi professionali a carattere progettuale innovativo di particolare complessità e alla specializzazione ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi in importanti settori aziendali
- 3) a cui è attribuita la qualifica di quadro

viene riconosciuta la qualifica aziendale di Professional.

Ai lavoratori Professional che coordinano unità organizzative di rilevante complessità e con elevato grado di specializzazione potrà essere riconosciuta la qualifica aziendale di Professional Expert.

Per i lavoratori ai quali è riconosciuta la qualifica di Professional è già in funzione un sistema di retribuzione variabile secondo specifiche policy aziendali..

Indennità Funzioni Direttive

Ai lavoratori con la qualifica aziendale di Professional l'Azienda riconosce una Indennità di Funzioni Direttive (IFD) anche per le prestazioni effettuate oltre la durata normale dell'orario di lavoro, nonostante le mansioni assegnate, che viene corrisposta, anche ai sensi ed agli effetti del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, per 13 mensilità. Tale importo forfetario è assegnato anche a compenso di ogni prestazione eccedente la durata normale dell'orario di lavoro (fatta eccezione per il lavoro festivo, per il quale viene riconosciuto il trattamento specifico) ed esclude pertanto ogni altro compenso erogato per tali prestazioni di lavoro straordinario.

Gli importi corrisposti a titolo di IFD sono di seguito riportati:

11.

Emmi

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| - Professional di cui al punto 1) del precedente paragrafo "Professional" | euro/mese 139,44 lordi |
| - Professional di cui ai punti 2) e 3) del precedente paragrafo "Professional" | euro/mese 253,44 lordi |
| - Professional Expert | euro/mese 408,38 lordi |

Responsabilità civile o penale connessa alla prestazione lavorativa

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi per colpa dai lavoratori cui è attribuita la qualifica legale di quadro nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda.

L'Azienda si assumerà, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, le spese connesse all'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, salvo dolo o colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato.

Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano al quadro anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Diritti di pubblicazione

Prevvia autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

Entro la fine del 2015, le Parti avranno il compito di rivisitare le nuove declaratorie e le mansioni indicate a titolo esemplificativo con l'obiettivo di elaborare nuove definizioni che si riferiscano con maggiore aderenza alla realtà dell'organizzazione del lavoro ed alle dinamiche professionali, alla luce dei profondi mutamenti verificatisi negli ultimi anni a seguito della progressiva adozione del WCM e di approcci organizzativi diversi dai tradizionali schemi fordisti e tayloristi.

A partire da gennaio 2016, ed entro la scadenza del nuovo CCSL, le Parti definiranno meccanismi e modalità per incardinare nel prossimo rinnovo contrattuale elementi premianti, anche individuali, per l'intera popolazione, volti a riconoscere la performance individuale.

In relazione invece ai percorsi professionali, anche alla luce dei forti elementi di semplificazione e riduzione della piramide gerarchica apportati dal nuovo inquadramento, le Parti convengono che dovranno essere individuati elementi di riconoscimento di specifiche professionalità, in particolare nella 2^a area professionale, immediatamente a valle della succitata preliminare revisione delle nuove declaratorie e mansioni.

Per il personale già dipendente alla data del 30 giugno 2015 delle Società che applicano il CCSL, tale classificazione rileva solo ai fini della determinazione della retribuzione base di riferimento per il calcolo degli Elementi retributivi del nuovo sistema retributivo.

Art. 7. – Crescita professionale

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 6 bis, in relazione all'inquadramento di cui all'Art. 6 e in prospettiva di una generale armonizzazione, si promuoveranno al massimo la valorizzazione e l'utilizzazione delle capacità professionali dei lavoratori, al fine di favorirne la proattività e la propositività anche mediante l'individuazione di azioni formative e di sensibilizzazione, al fine di contribuire al miglioramento dei processi tecnico organizzativi, degli aspetti ergonomici e del posto di lavoro in ottica di World Class Manufacturing (WCM) o di altri analoghi sistemi.

Le Parti si danno atto dell'opportunità che lo sviluppo della crescita professionale sia improntato a criteri meritocratici nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda, escludendo pertanto ogni forma di automatismo ad eccezione di quelle previste dal presente contratto collettivo.

In particolare per i lavoratori operai, al fine di agevolare in base alle esigenze tecniche organizzative uno sbocco professionale, saranno attuate le seguenti iniziative per l'effettiva valorizzazione delle capacità professionali:

- ricomposizione delle mansioni, con arricchimento dei contenuti qualitativi di lavoro, ove ciò sia tecnicamente e organizzativamente possibile, inserendo nel lavoro stesso elementi qualificanti come effetto di innovazioni tecnico-operative;
- ricomposizione delle mansioni, in termini di polivalenza di lavoro, ove ciò sia tecnicamente ed organizzativamente possibile, favorendo la valorizzazione delle capacità di mestiere, come preparazione dell'operaio all'inserimento in mansioni maggiormente complesse e qualificate;

- partecipazione ad azioni formative interne o esterne all'azienda per inserimento in attività qualificate degli operai che abbiano frequentato con esito positivo i corsi di formazione stessi, subordinatamente alla disponibilità dei posti di lavoro qualificati che l'azienda renderà tempestivamente nota e compatibilmente con le esigenze di lavoro.

Tali attività, ove non ricomprese nella generale armonizzazione di cui sopra, saranno valutate annualmente dalla Commissione Paritetica nazionale.

Art. 8. – Rapporto diretti-indiretti.

Nelle fasi di avvio e di crescita di nuove produzioni e in relazione a specifici programmi formativi saranno assegnate ai lavoratori le mansioni necessarie per assicurare un corretto equilibrio tra operai diretti e indiretti. Inoltre, a fronte di particolari fabbisogni organizzativi, potrà essere richiesto ai lavoratori, compatibilmente con le loro competenze professionali, la successiva assegnazione ad altre postazioni di lavoro, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 2103 c.c.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a signature with the word 'Elenmi' written below it, a blue circular signature, a signature with a horizontal line through it, a blue signature that appears to be 'RDLH', a signature with 'GN' below it, a signature with 'HAK' below it, a blue signature that appears to be 'GAP', a signature with 'Mansu' written above it, and a signature with 'R' below it. The number 15 is written in the bottom right corner.

RETRIBUZIONE E ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.

La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali si determina dividendo per 173 la retribuzione base, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese.

La struttura retributiva di riferimento è costituita dalle seguenti voci, alcune delle quali connesse alle specifiche modalità della prestazione lavorativa:

- Retribuzione base
- Superminimo individuale non assorbibile
- Superminimo individuale
- Aumenti periodici di anzianità
- Incentivo di rendimento (solo per operai)
- Indennità di prestazione collegata alla presenza (solo per operai)
- Indennità Funzioni Direttive (solo per Professional)
- Maggiorazione lavoro straordinario, notturno e festivo
- Incentivo di produttività
- Elemento retributivo per efficienza
- Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018
- Tredicesima mensilità
- Indennità maneggio denaro

Art. 9 –Retribuzione base.

Gli importi di retribuzione base mensili sono quelli indicati nelle tabelle sotto riportate:

| In vigore dal 1° febbraio 2013 | |
|--------------------------------|------------------------------------|
| Gruppi Professionali | Importo mensile (in euro lordi) |
| 5° - prima fascia | 1.436,02 |
| 5° - seconda fascia | 1.579,30 |
| 4° - prima fascia | 1.610,03 |
| 4° - seconda fascia | 1.644,22 |
| 3° - prima fascia | 1.752,94 |
| 3° - seconda fascia | 1.869,32 |
| 2° | 2.007,24 |
| 1° | 2.175,41 |

| Per il personale del Gruppo FCA (esclusa Ferrari) assunto a partire dal 1° luglio 2015 | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Aree professionali | Importo mensile (in euro lordi) |
| 1^ | 1.576,92 |
| 2^ | 1.692,31 |
| 3^ | 2.076,92 |

Art.10. – Superminimo Individuale.

Gli importi erogati alla voce superminimo individuale saranno assorbiti da futuri aumenti derivanti dalla contrattazione collettiva e in occasione di passaggi di gruppo professionale e fascia o di area professionale, se corrisposti con espressa clausola di assorbibilità.

Art.11. – Aumenti periodici di anzianità.

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso l'azienda avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, pari agli importi di cui alle seguenti tabelle:

| Gruppo professionale | Importi (in euro lordi) |
|----------------------|-------------------------|
| 5° - prima fascia | 21,59 |
| 5° - seconda fascia | 25,05 |
| 4° | 26,75 |
| 3° - prima fascia | 29,64 |
| 3° - seconda fascia | 32,43 |
| 2° | 36,41 |
| 1° | 40,96 |

| Per il personale del Gruppo FCA (esclusa Ferrari) assunto a partire dal 1 ^a luglio 2015 | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Area professionale | Importi (in euro lordi) |
| 1 ^a | 25,05 |
| 2 ^a | 29,60 |
| 3 ^a | 39,10 |

Ai fini del computo dei riportati aumenti periodici a maturazione biennale, si considera un massimo di cinque bienni.

Il lavoratore che abbia conseguito, sulla base della sopra riportata disciplina, cinque aumenti periodici di anzianità, per gli ulteriori quattro anni di anzianità maturati presso l'azienda avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad un sesto aumento periodico di anzianità, con la connessa maggiorazione retributiva in cifra fissa sulla base degli importi indicati nelle tabelle di cui sopra.

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti delle forme di incentivo di rendimento applicate e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il periodo di anzianità necessario alla maturazione degli stessi aumenti.

In caso di passaggio a gruppo o area professionale superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per il gruppo o area professionale di arrivo.

NOTA A VERBALE

Per i lavoratori impiegati e Professional assunti prima del 16 luglio 1979 prosegue la maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità sulla base della normativa previgente.

Art.12. – Incentivo di rendimento.

Ai lavoratori operai che prestano la loro attività con l'assegnazione di tempi predeterminati (c.d. diretti) l'incentivo di rendimento corrisposto per le ore di effettiva attività a tempi predeterminati è fissato nelle seguenti misure:

- 5° gruppo professionale – prima fascia: 0,0588 euro lordi/ora;
- 5° gruppo professionale – seconda fascia: 0,0718 euro lordi/ora;
- 4° gruppo professionale: 0,0799 euro lordi/ora;
- 3° gruppo professionale – prima fascia: 0,0857 euro lordi/ora;
- 3° gruppo professionale – seconda fascia: 0,0928 euro lordi/ora.

Per il personale del Gruppo FCA (esclusa Ferrari) assunto a partire dal 1^a luglio 2015

- 1^a area professionale: 0,0717 euro lordi/ora;
- 2^a area professionale: 0,0861 euro lordi/ora.

Ai suddetti lavoratori, nelle ore in cui non prestano attività lavorativa a tempi predeterminati, e ai lavoratori operai che non prestano strutturalmente la loro attività a tempi predeterminati (c.d. indiretti) sarà corrisposto l'importo di euro lordi/ora 0,0538 dal 5° al 3° gruppo professionale o dalla 1^a alla 2^a area professionale per ogni ora di prestazione.

Art.13. – Indennità di prestazione collegata alla presenza.

Nei casi in cui venga introdotto un diverso sistema di pause, che comporti la "monetizzazione" di parte delle pause precedentemente godute dai lavoratori addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche/parti di prodotto in movimento continuo, ai lavoratori interessati, che saranno addetti alle lavorazioni suddette e in forza al momento dell'entrata in vigore del nuovo regime di pause sopra indicato, tale "monetizzazione" sarà riconosciuta tramite una voce retributiva specifica denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza".

L'importo forfetario, da corrispondere solo per le ore di effettiva prestazione, con esclusione delle ore di inattività, della mezz'ora di mensa 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 0,1813 euro lordi/ora per prestazioni ordinarie e per prestazioni di lavoro straordinario a giornata intera. 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.

Con il presente contratto collettivo le Parti 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.

Art. 14 – Incentivo di produttività

L'Incentivo di produttività è atto a misurare il contributo individuale del lavoratore alla produttività, efficienza organizzativa e competitività dell'azienda in cui opera.

L'erogazione dell'Incentivo sarà ragguagliata all'effettiva prestazione lavorativa dei singoli lavoratori.

L'Incentivo di produttività è calcolato su base oraria con riferimento alle ore effettivamente lavorate in regime ordinario, nelle misure orarie di cui alle seguenti tabelle.

| Gruppi professionali | Indennità oraria "incentivo di produttività" (in euro lordi/ora) |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 5° e 4° | 0,82 |
| 3° - prima fascia | 0,85 |
| 3° - seconda fascia e 2° | 0,87 |
| 1° | 0,96 |

Per il personale del Gruppo FCA (esclusa Ferrari) assunto a partire dal 1^a luglio 2015

| Aree professionali | Indennità oraria "incentivo di produttività" (in euro lordi/ora) |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 1 ^a | 0,82 |
| 2 ^a | 0,84 |
| 3 ^a | 0,92 |

Conseguentemente, a questo fine, la quota erogata mensilmente e individualmente nelle suddette misure è riconosciuta per le ore di effettiva prestazione lavorativa ordinaria consuntivate nel mese precedente a cui, agli effetti di tale emolumento, sono parificate:

- le ore di assenza relative alle situazioni specificatamente tutelate nel paragrafo Assenteismo dell'art. 25 del Titolo Terzo del CCSL;
- i periodi di "astensione obbligatoria" dal lavoro per maternità e paternità, nonché i riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151;
- le ore di assemblea retribuite, le ore di permesso sindacale e le ore per partecipazione alle riunioni degli Organi sociali dei Fondi sanitari e pensionistici di cui agli artt. 19 e 20 Titolo Terzo riconosciute in applicazione del CCSL nonché le ore dei permessi per RLS di cui al capitolo Ambiente di Lavoro, paragrafo "Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza", del Titolo Secondo del CCSL.

Gli importi dell'Incentivo di produttività, determinati sulla base dei riportati criteri, sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ferie, festività, 13^a mensilità, maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni per lavoro straordinario, notturno o festivo con o senza riposo compensativo e pertanto detti importi non verranno considerati ai fini del trattamento economico relativo a tutti tali istituti.

Entro il 31 dicembre 2016 le Parti definiranno la progressiva estensione dell'Incentivo di produttività alle società FCA Customer Services Centre s.r.l. e i-Fast Automotive Logistics s.r.l.

Art. 15. – Nuovo sistema retributivo (esclusa Ferrari).

Nell'ottica del pieno coinvolgimento delle persone nel perseguimento e raggiungimento degli obiettivi dei piani industriali aziendali 2015-2018 e con l'obiettivo di far partecipare direttamente tutti i dipendenti coinvolti ai risultati di produttività, qualità e redditività nell'ambito di tali piani, nel quadro di un processo di ulteriore sviluppo del sistema di relazioni industriali partecipative, viene adottato un nuovo sistema retributivo che prevede due elementi addizionali al salario base come sotto indicati.

STRUTTURA DEL NUOVO SISTEMA RETRIBUTIVO

Elemento retributivo per efficienza

L'Elemento retributivo per efficienza è annuale ed è calcolato sui risultati di efficienza produttiva dei rispettivi siti produttivi, di cui agli elenchi allegati (All.) al presente contratto quali parti integranti dello stesso, di appartenenza del personale interessato, parametrati sul livello raggiunto nell'ambito del WCM (World Class Manufacturing) – fatto salvo quanto previsto per FCA Bank –, secondo quanto riportato nei prospetti allegati (All.) al presente contratto quali parti integranti dello stesso.

Per quanto riguarda Comau, l'Elemento retributivo per efficienza è il risultato di due diversi parametri. Il primo è rappresentato dai valori dei demeriti di qualità del prodotto dello stabilimento di Grugliasco, correlati ai risultati raggiunti nell'ambito del WCM secondo quanto riportato nel prospetto allegato (All.) al presente contratto quale parte integrante dello stesso. Il secondo parametro è costituito dalla realizzazione delle attività (*milestone*) dei progetti acquisiti, progettati e realizzati in ambito EMEA, correlati ai giorni di ritardo rispetto alla pianificazione di progetto consuntivati nell'esecuzione delle singole attività, secondo quanto riportato nel prospetto allegato (All.) al presente contratto quale parte integrante dello stesso.

Per quanto riguarda FCA Bank, l'Elemento retributivo per efficienza è legato al parametro delle Net Operating Expenses delle sedi italiane delle società secondo quanto riportato nel prospetto allegato (All.) al presente contratto quale parte integrante dello stesso.

Per il personale non appartenente ai siti produttivi dei settori sopra indicati, il suddetto Elemento retributivo per efficienza è calcolato in base alla media dei risultati di efficienza produttiva/WCM degli stabilimenti interessati per il Gruppo CNH Industrial e per ciascun settore del Gruppo FCA. Le parti valuteranno in futuro la possibilità di adottare criteri specifici per le aree non direttamente riconducibili agli indicati stabilimenti.

L'Elemento retributivo annuale per efficienza è corrisposto, per quanto di spettanza, in un'unica soluzione alla fine del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo aver consuntivato i risultati di efficienza produttiva/WCM o altro parametro previsto necessari per la sua valorizzazione.

Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018

L'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi piano industriale 2015-2018 ha carattere quadriennale ed è collegato al raggiungimento dei risultati economici dell'area EMEA per il Gruppo CNH Industrial e FCA Bank e per il settore Auto del Gruppo FCA ; world-wide per Magneti Marelli e Comau e Teksid Aluminum S.r.l. per il personale Teksid, secondo quanto riportato nei prospetti allegati (All.) al presente contratto quale parti integranti dello stesso.

Una parte del suddetto Elemento retributivo quadriennale, parte questa corrispondente in totale per l'intero quadriennio 2015-2018 al 6% del salario base convenzionale di riferimento infra individuato e quindi pari all'importo annuale lordo di

- € 308 per la 1^a area professionale (5° gruppo professionale),
- € 330 per la 2^a area professionale (4° e 3° gruppo professionale),
- € 405 per la 3^a area professionale (2° e 1° gruppo professionale),

è corrisposta in anticipo in quote trimestrali, che sono erogate, per quanto di spettanza, alla fine dei mesi di aprile, luglio, ottobre e gennaio. Sono fatte salve, per il 2015, le erogazioni relative al primo trimestreeffettuate per il settore Auto alla fine del mese di maggio, e per i Settori Magneti Marelli, Comau, Teksid e FCA Bank alla fine del mese di giugno, e che saranno effettuate nel mese di luglio ai dipendenti delle società del Gruppo CNH Industrial in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto.

L'altra parte dell'Elemento retributivo quadriennale per raggiungimento obiettivi piano industriale 2015-2018 è corrisposta, per quanto di spettanza, entro la fine del mese di marzo 2019, dopo la consuntivazione dei risultati economici necessari per la valorizzazione dell'Elemento retributivo stesso al termine del piano industriale 2015-2018.

Per quanto concerne il personale appartenente alle altre società del Gruppo FCA non riconducibili ai settori sopra indicati, l'Elemento retributivo per efficienza e l'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi piano industriale 2015-2018 saranno corrisposti in base alla media generale dei settori Auto, Magneti Marelli, Comau e Teksid secondo la seguente proporzione: 7 - 2 - 0,5 - 0,5.

REGOLE APPLICATIVE DEL NUOVO SISTEMA RETRIBUTIVO

Ai fini della valorizzazione degli Elementi del nuovo sistema retributivo sono individuati le seguenti aree professionali e i relativi salari base annuali lordi di riferimento:

- per la 1^a area professionale (5° gruppo professionale), € 20.500,
- per la 2^a area professionale (4°e 3° gruppo professionale), € 22.000,
- per la 3^a area professionale (2°e 1° gruppo professionale), € 27.000.

L'Elemento retributivo per efficienza è erogato, per quanto di spettanza, al personale dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

La parte dell'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018 erogata in anticipo in quote trimestrali è corrisposta, per quanto di spettanza, al personale dipendente in forza all'ultimo giorno del trimestre di riferimento.

La parte dell'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018 non erogata in quote trimestrali è corrisposta, per quanto di spettanza, al personale dipendente in forza al 31 dicembre 2018.

Condizioni di accesso

L'Elemento retributivo per efficienza viene erogato, per i ratei mensili di spettanza, ai lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

L'Elemento retributivo spettante per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018, relativamente all'importo che può essere riconosciuto a fine Piano, viene corrisposto per intero ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2018 e per i quali i periodi di servizio utile maturati a questi fini risultino almeno pari o superiori alla metà del quadriennio che rappresenta la durata del nuovo sistema retributivo.

L'Elemento retributivo spettante per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018, relativamente all'importo riconosciuto in quote trimestrali, viene erogato per intero ai lavoratori in forza al termine del trimestre di riferimento, sempreché gli stessi abbiano maturato almeno un mese di servizio utile nel medesimo trimestre.

Criteri di maturazione

Per il riconoscimento dell'Elemento retributivo per efficienza e di quello per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 - 2018 (sia con riguardo all'importo che può essere riconosciuto a fine Piano sia per quello spettante in quote trimestrali) sono utili i periodi di assenza con trattamento economico, conseguente alla corresponsione di retribuzione o di indennità previdenziali e assistenziali a carico degli specifici Istituti.

Il rateo mensile è considerato maturato ai relativi fini quando i periodi di servizio utile siano uguali o superiori alla metà dei giorni lavorativi del singolo mese. Nel caso in cui il periodo complessivo di servizio utile nell'anno sia uguale o superiore a un trimestre, quest'ultimo sarà comunque riconosciuto utile ai fini della corresponsione dell'Elemento retributivo per efficienza.

Per i periodi per i quali intervenga un trattamento d'integrazione salariale, vale quanto qui di seguito indicato. Ferme restando le disposizioni di legge e le indicazioni di prassi amministrativa vigenti in materia, in caso di intervento della Cassa integrazione guadagni:

- l'Elemento retributivo per efficienza non matura per i periodi assistiti dalla CIG, indipendentemente dal tipo di intervento, ordinario, straordinario (compreso quello collegato ai contratti di solidarietà) o in deroga;
- l'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 - 2018 matura anche per i periodi assistiti dalla CIG - indipendentemente dal tipo di intervento, ordinario, straordinario (compreso quello collegato ai contratti di solidarietà) o in deroga - e risulta corrisposto in aggiunta ai trattamenti di integrazione salariale effettivamente erogati.

Modalità di applicazione in situazioni specifiche

- Passaggi di lavoratori tra settori/società/unità produttive coinvolti nel nuovo sistema retributivo

Al lavoratore che passi in corso di anno in forza ad altro settore/società/unità produttiva sarà erogato in unica soluzione l'Elemento retributivo per efficienza spettante secondo le regole definite dal presente contratto, determinandone proporzionalmente l'ammontare sulla base dei periodi di servizio utile presso i settori/società/unità produttive coinvolte nell'operazione e dei risultati di efficienza/WCM o altro parametro previsto relativi a tali settori/società/unità produttive.

Per quanto riguarda il Gruppo FCA, tenendo conto di tutti i periodi di servizio utile presenti nel quadriennio di riferimento, al lavoratore che passi in forza ad altro settore o società sarà corrisposto in unica soluzione l'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 - 2018, relativamente all'importo che può essere riconosciuto a fine Piano, spettante secondo le regole definite dal presente contratto sulla base dei risultati relativi al settore/società in cui la durata del rapporto ha avuto la prevalenza durante l'arco quadriennale di riferimento.

- Distacchi

Al lavoratore distaccato sarà corrisposto l'Elemento retributivo per efficienza spettante secondo le regole definite dal presente contratto sulla base dei valori applicati nella/e unità produttiva/e di svolgimento effettivo dell'attività lavorativa nel corso dell'anno di riferimento.

Per quanto riguarda il Gruppo FCA, l'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 - 2018, relativamente all'importo che può essere riconosciuto a fine Piano, spettante secondo le regole definite dal presente contratto sarà erogato sulla base dei risultati relativi al settore o all'azienda presso la quale ha in prevalenza svolto l'attività lavorativa durante l'arco quadriennale di riferimento.

- Passaggi di area professionale contrattuale

L'Elemento retributivo per efficienza spettante secondo le regole definite dal presente contratto sarà corrisposto tenendo conto dei ratei maturati nelle diverse aree professionali.

L'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 - 2018, relativamente all'importo che può essere riconosciuto a fine Piano, spettante secondo regole definite nel presente

contratto sarà erogato tenendo esclusivamente conto dei salari base annuali dell'area professionale in cui il dipendente risulti inserito, ai fini del presente sistema retributivo, per il maggior periodo di tempo nel corso del quadriennio di riferimento.

L'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 - 2018, relativamente all'importo riconosciuto in quote trimestrali, spettante secondo le regole definite dal presente contratto sarà erogato al lavoratore tenendo conto dei valori che caratterizzano l'area professionale di inserimento, ai fini del presente sistema retributivo, del lavoratore al termine del trimestre di riferimento.

- Rapporti di lavoro a tempo parziale

In questi casi, tutti gli elementi del nuovo sistema retributivo vanno riproporzionati in ragione del ridotto orario di lavoro ordinario che caratterizza questa tipologia di rapporti.

Gli importi dell'Elemento retributivo per efficienza e di quello per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018 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 tali importi sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.

Le Parti concordano espressamente, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 del codice civile come modificato dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, che gli importi degli Elementi retributivi sopra indicati sono da escludere dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il nuovo sistema retributivo come sopra disciplinato si applica al personale dipendente (operai, impiegati e quadri) delle società di cui agli elenchi allegati (All.) al presente contratto quali parti integranti dello stesso.

Art.16. – Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese mediante accredito bancario su conto corrente indicato dal lavoratore.

All'atto del pagamento della retribuzione sarà consegnato al lavoratore, o messo a sua disposizione, un prospetto retributivo predisposto nel rispetto delle vigenti disposizioni.

Art.17. – Tredicesima mensilità.

L'azienda corrisponderà per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori retribuiti con incentivo di rendimento si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore.

La tredicesima è corrisposta normalmente nel mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

La retribuzione comprensiva delle relative maggiorazioni afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo della tredicesima mensilità.

Art. 18 – Indennità maneggio denaro.

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% della retribuzione base del gruppo professionale o area professionale di appartenenza.

Art.19. – Ristorazione aziendale.

Confermando le modalità di erogazione del servizio in atto nei singoli stabilimenti, sedi ed enti delle Società interessate all'applicazione del presente Contratto collettivo e non intendendo introdurre pubblici

generalizzati di predisporre un servizio di ristorazione aziendale, si conviene di definire una disciplina organica e omogenea del trattamento ove presente a livello aziendale o di stabilimento.

I lavoratori fruiranno di un servizio di ristorazione di tipo fresco tradizionale, in appositi locali attrezzati per la distribuzione e la consumazione dei pasti.

Il prezzo del pasto a carico del lavoratore è fissato nella misura in atto alla firma del presente Contratto collettivo e viene incrementato dall'azienda a partire dal mese di febbraio di ciascun anno sulla base della variazione dei prezzi al consumo accertata dall'Istat.

In particolare, l'incremento è calcolato nel mese di gennaio con decorrenza dal 1° febbraio di ciascun anno, tenendo conto dell'indice medio di incremento del costo della vita (utilizzato per la rivalutazione del TFR) registrato al 31 dicembre dell'anno precedente, con arrotondamento al secondo decimale superiore se il terzo è pari o superiore a 5 o inferiore se il terzo è inferiore a 5. In altri termini, il prezzo del pasto va fissato al centesimo di euro superiore se l'applicazione della variazione in aumento dell'indice Istat porta ad un valore dei millesimi pari o superiore a 5 o al centesimo di euro inferiore, se il valore dei millesimi risulta inferiore a 5. Il prezzo del pasto rivalutato viene comunicato ai lavoratori tramite specifico comunicato affisso in bacheca.

Ai lavoratori che non consumano il pasto non sarà erogata alcuna indennità sostitutiva, mentre la computabilità del valore della mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge avverrà sulla base del valore convenzionale, per ogni pasto fruito, di euro lordi 0,0129 fissato dal D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026.

Nessuna indennità sostitutiva spetta ai lavoratori che prestino servizio presso sedi le cui dimensioni non consentano la predisposizione di uno specifico servizio per la ristorazione aziendale, oltre che per il personale operante sul terzo turno. A livello aziendale potrà essere valutata tra la Direzione aziendale e il Consiglio delle RSA, anche in sede di Commissione Servizi Aziendali, ove prevista e costituita, la possibilità di predisporre un servizio alternativo in forma di sacchetto freddo, oppure di convenzione con locali esterni per la ristorazione oppure, infine, di ticket restaurant, fermo restando in ogni caso il prezzo del pasto a carico del lavoratore nella misura sopra definita.

Resta confermato che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dall'azienda non è computabile agli effetti del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto di cui all'art. 2120 c.c. né degli altri istituti contrattuali e di legge.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'ECerni' with a blue 'h.' below it. In the center, there is a large blue circular stamp or signature, with the word 'Mensura' written in blue ink below it. To the right of this, there are several other signatures and initials, including 'RBM' in blue, and a signature that looks like 'M'. On the far right, there is a signature that looks like 'M' and another that looks like 'M'.

WELFARE AZIENDALE

Premessa

Considerata l'ampiezza e la rilevanza delle forme di tutela e assistenza in essere e condivisa la volontà di favorire il benessere personale del lavoratore sia all'interno dell'azienda che nell'ambito della sua condizione familiare e sociale, si conviene di proseguire l'attività di riesame e valorizzazione del patrimonio esistente, adeguandone le caratteristiche alle mutate esigenze sociali, nella prospettiva di implementare nuove forme di protezione sociale atte a garantire la massima efficacia alle tutele.

Nel presente Contratto collettivo si intende pertanto valorizzare le molteplici forme esistenti: a questo scopo opera la Commissione Paritetica Welfare aziendale con i compiti di cui al Titolo Primo, anche con riguardo al possibile sviluppo di opportune forme di bilateralità di cui le Parti si riconoscono soggetti a pieno titolo.

Art.20. – Previdenza complementare.

La copertura delle prestazioni concernenti la Previdenza complementare è assicurata tramite l'adesione al fondo Cometa e, per i lavoratori in possesso della qualifica aziendale di "Professional", l'adesione al Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat. E' fatta salva l'adesione a eventuali Fondi pensione territoriali.

La contribuzione per il Fondo Pensione Cometa e per il Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat è stabilita dalla contrattazione aziendale, come da allegato n.

Art. 21. – Assistenza Sanitaria integrativa.

L'Assistenza Sanitaria Integrativa contrattuale è assicurata dal FASIF - Fondo integrativo del Servizio sanitario nazionale, come previsto dagli accordi sindacali 11 ottobre 2012 e 29 ottobre 2013 (Allegati n. ...).

FASIF opera attraverso più livelli di prestazioni e connesse contribuzioni a favore dei dipendenti delle società appartenenti al Gruppo FCA, al Gruppo CNH Industrial e a altre società che aderiscono o aderiranno al FASIF.

FASIF opera fornendo gratuitamente e obbligatoriamente un piano di assistenza sanitaria di base (AB) alla generalità dei dipendenti, che comprende una copertura LTC per casi di non autosufficienza e un programma di prevenzione. Detto programma è finanziato attraverso una contribuzione a esclusivo carico delle società.

FASIF opera inoltre fornendo più piani di assistenza sanitaria completa (AC) a coloro che, oltre che iscritti obbligatoriamente all'AB, aderiscono volontariamente al FASIF stesso, con attivazione della contribuzione a carico di entrambe le parti, in quota pari a due terzi a carico della società e un terzo a carico del lavoratore, e con il conseguente accesso ai diritti elettorali attivi e passivi in ordine all'elezione degli Organi sociali.

La contribuzione, l'organizzazione e le regole di funzionamento del Fondo sono stabilite nell'accordo 29 ottobre 2013, nonché dettagliatamente disciplinate dallo Statuto e dal Regolamento Operativo del Fondo."

Art. 22. – Cariche sociali e permessi per la partecipazione alle riunioni degli Organi sociali dei Fondi e degli Enti bilaterali.

Al lavoratore eletto o nominato nell'ambito degli Organi sociali dei Fondi di cui agli articoli precedenti o dell'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS, di cui all'allegato n.) o di eventuali altri Organismi bilaterali costituiti nell'ambito del presente Contratto collettivo, nessun ulteriore compenso sarà dovuto.

Al lavoratore suddetto spettano permessi volti a consentirne la partecipazione alle riunioni da detti Organi regolarmente indette. Ciascuna Società cui si applica il presente Contratto collettivo riconosce pertanto permessi retribuiti coincidenti con il tempo necessario allo svolgimento della riunione e all'eventuale relativo viaggio, fino a un massimo di otto ore giornaliere.

La concessione dei permessi sarà subordinata alla presentazione al competente Ente Human Resources della regolare e tempestiva convocazione delle riunioni per la partecipazione alle quali gli stessi sono strettamente finalizzati.

Il rimborso delle eventuali spese di viaggio avverrà previa autorizzazione e su presentazione di giustificativi, nei limiti delle prassi aziendali in atto.

Art. 23. - Trasporti e mobilità.

E' condivisa la volontà di riconoscere ampia attenzione ai problemi relativi agli spostamenti casa - lavoro, che hanno rilevanti effetti sull'equilibrio complessivo del benessere del lavoratore e sulla sua possibilità di conciliare esigenze e tempi di vita e di lavoro.

A questo proposito si conferma quanto ad oggi in essere in ordine a servizi di trasporto messi a disposizione dei lavoratori tramite specifiche convenzioni o accordi con le società di trasporto locale, intendendo sviluppare l'analisi e l'elaborazione di proposte modificative o integrative all'interno della Commissione Servizi Aziendali, insieme con il Mobility Manager aziendale e con le strutture specificamente dedicate e d'intesa con gli Enti locali e le società di gestione dei trasporti operanti su ciascun territorio.

Esprimendo apprezzamento per esperienze maturate in casi specifici, sarà valutata, a livello aziendale e/o di singolo stabilimento, la possibilità di migliorare, senza oneri aggiuntivi per l'azienda, l'offerta di servizi utili per la copertura del tragitto casa-lavoro, favorendo l'implementazione di programmi di car pooling secondo modalità e nei tempi che saranno specificamente valutati e decisi, avuto riguardo alle condizioni operative esistenti nel territorio, d'intesa con Enti locali e società di trasporto pubblico.

Art. 24. - Formazione.

Condividendo il valore strategico della formazione ai fini dell'aggiornamento e sviluppo professionale del personale tutto, con riguardo sia alle competenze tecniche che ai comportamenti organizzativi, si afferma la volontà comune di sviluppare iniziative congiunte, in coerenza con i modelli organizzativi della formazione continua.

A questo proposito le Parti convengono sull'opportunità di dare continuità all'adesione a Fondimpresa, favorendo ogni qual volta sia possibile iniziative condivise di formazione congiunta, con l'obiettivo comune di massimizzarne l'efficacia.

FCA e CNH Industrial, in nome proprio e in nome e per conto di tutte le società che fanno loro capo, confermano la volontà di versare a Fondimpresa il contributo dello 0,30% istituito dall'art. 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978 n. 845 e successive modificazioni, conformemente a quanto previsto dall'art. 3 dello Statuto di Fondimpresa per le aziende che, benché non associate a Confindustria, liberamente scelgano di aderire al fondo paritetico interprofessionale.

Resta inteso che la condivisione dei piani formativi sviluppati all'interno di Fondimpresa dovrà essere effettuata dal Consiglio delle RSA operante nell'unità produttiva cui si riferisce il piano e, in mancanza di questo, dalle segreterie territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto collettivo, anche nell'ambito dell'eventuale Organismo paritetico locale.

Si conviene di valutare l'opportunità di definire, sulla base dell'attuale contribuzione, anche alla luce dell'eventuale evoluzione del quadro normativo, la continuità dell'adesione a Fondimpresa.

Si concorda di considerare l'esperienza specialistica in materia di salute e sicurezza sviluppata in sede di Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS) di cui al precedente capitolo "Ambiente di Lavoro" valido parametro di riferimento in termini metodologici ai fini dello sviluppo e implementazione di comportamenti coerenti con i livelli di consapevolezza, responsabilità e coinvolgimento dei singoli lavoratori richiesti dalle logiche del WCM. Al riguardo tale esperienza costituisce una base utile per l'attivazione di un Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF), competente anche in materia di apprendistato professionalizzante, secondo quanto definito nella specifica disciplina all'art. 4, di cui all'allegato n. 5 del presente Contratto Collettivo.

In relazione all'introduzione del nuovo sistema retributivo le Parti convengono infine sulla necessità di una formazione mirata che coinvolga anche i componenti del Consiglio delle RSA. Le aziende dei Gruppi FCA e CNH Industrial presenteranno entro il 30 settembre 2015 un progetto formativo ad hoc.



ASSENZA, PERMESSI E TUTELE

Art. 25. – *Trattamento in caso di malattia e di infortunio.*

Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento/sede di lavoro, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal successivo paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" del presente articolo.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato secondo quanto previsto dai soli commi 27 e 28 paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" del presente articolo e ad esclusione di quanto previsto ai commi 29, 30 e 31, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda, fatto salvo quanto previsto nella Nota a verbale e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento/sede di lavoro per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo Trattamento di Fine Rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento/sede di lavoro.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

NOTA A VERBALE

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente Contratto collettivo e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza.

Per le assenze verificatesi nei primi 90 giorni di svolgimento del rapporto di lavoro, i nuovi assunti, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, devono comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

In tutti i casi di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia e in particolare nel caso in cui il medico non proceda all'invio on line del certificato (come, ad esempio, nell'ipotesi di impossibilità di invio telematico o di certificati e attestati rilasciati dalle strutture ospedaliere in sede di pronto soccorso/ricovero), il lavoratore è tenuto a richiedere al medico di base o alla struttura sanitaria l'attestazione con la prognosi in forma cartacea e a recapitarla all'azienda, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, fermo restando l'avviso all'azienda di cui al primo comma entro il primo giorno di assenza.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici secondo le modalità di cui ai tre precedenti commi.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette (avviso all'azienda e, ove previsti, comunicazione del protocollo identificativo e recapito del certificato), salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui ai commi precedenti comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito composto breve, di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di più malattie o infortuni non sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma precedente, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito composto prolungato, sarà:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$;
- c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$.

Il periodo complessivo di conservazione del posto di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

Il suddetto periodo di composto prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di composto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, n. 419, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al sesto comma dell'art. 6, Titolo II del presente contratto collettivo, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolvere agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente Contratto collettivo per il caso di licenziamento. ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo Trattamento di Fine Rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni, per una durata complessiva comunque non superiore a 24 mesi continuativi.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto del D.Lgs. 196/2003 sulla tutela della privacy.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e l'80% della retribuzione globale netta per i 4 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e l'80% della retribuzione globale netta per i 6 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre 6 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e l'80% della retribuzione globale netta per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di applicazione del comporta prolungato il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$ di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 al livello dell'80% della retribuzione globale netta;
- per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$ di cui mesi 4,5 ad intera retribuzione globale e mesi 9 al livello dell'80% della retribuzione globale netta;
- per anzianità di servizio oltre 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$ di cui mesi 6 ad intera retribuzione globale e mesi 12 al livello dell'80% della retribuzione globale netta.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima Nota a verbale del presente paragrafo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:

- a) i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
 - 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
 - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre 6 anni;
- b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:
- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
 - 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
 - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre 6 anni;
- e comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.

Ove richiesti verranno erogati acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro venti giorni dalla richiesta le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro.

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Agli effetti del presente paragrafo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

NOTE A VERBALE.

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione, anche nell'ambito della Commissione verifica assenteismo, facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Le Parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria di malattia sono solo quelli che appartengono alla categoria giuridica operaia.

Assenteismo

Le Parti concordano sulla necessità di contrastare utilizzi impropri della normativa in materia di trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.

Al tal fine per prevenire situazioni di elevato livello di assenteismo collegate ad eventi giustificati come malattia che si dovessero verificare nei singoli stabilimenti/enti/unità organizzative, le Parti concordano di applicare la regolamentazione di seguito riportata.

Nel caso in cui alla data del 31 dicembre di ciascun anno sia stato consuntivato un tasso di assenteismo medio per malattia pari o superiore al 3,5% distinto tra operai e impiegati/professionali, 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.

Questa specifica regolamentazione non troverà applicazione in caso di ricovero ospedaliero con conseguente primo certificato di convalescenza 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.

Art. 26. – Assenze a vario titolo.

Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Qualora non sia possibile in tutto o in parte il godimento del congedo all'epoca del matrimonio, il relativo periodo dovrà essere concesso non oltre il termine di 30 giorni successivi al matrimonio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscono effettivamente del congedo. Tuttavia si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori destinatari dell'assegno per congedo matrimoniale sono solo quelli che appartengono alla categoria giuridica operaia.

Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente Contratto e quello stabilito dalla legge.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno, le disposizioni di cui al paragrafo "Trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro" dell'articolo 25 del presente Titolo, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Congedi parentali

Ai fini e per gli effetti del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino, nei limiti di età a questi fini previsti dalle disposizioni vigenti, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 5 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando la durata del periodo di congedo richiesto, di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Al fine di favorire la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore a tempo pieno, che non siano addetti a turni avvicendati, potranno richiedere al datore di lavoro la fruizione del congedo parentale sopra riportato su base oraria a gruppi di 4 ore consecutive, da collocarsi all'inizio o alla fine della giornata lavorativa; a questi fini, la richiesta di fruizione del congedo su base oraria dovrà essere fatta al datore di lavoro con un preavviso di almeno 2 giorni. Il congedo parentale fruito con tali modalità non è cumulabile con i riposi giornalieri, di norma pari a due ore, utilizzabili nel primo anno di vita del bambino secondo quanto previsto dagli artt.39 e seguenti del D.Lgs 151/2001.

Per i lavoratori addetti a turni avvicendati o con contratto di lavoro a tempo parziale continuerà ad applicarsi il frazionamento a giornata intera del congedo qui disciplinato. Tuttavia, per i lavoratori addetti a turni avvicendati, in relazione alla possibilità di fruire il congedo su base oraria a gruppi di 4 ore consecutive, potrà essere valutato, compatibilmente con le esigenze operative aziendali, il temporaneo inserimento del lavoratore interessato su attività e orari di lavoro a turni non avvicendati.

Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza.

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previo richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese.

Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione alla tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

Assenze e permessi

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione aziendale.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nello stabilimento/sede di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento/sede di lavoro se non è autorizzato dalla Direzione aziendale.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

La formulazione di cui al terzo comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 27. – *Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione.*

Ai lavoratori studenti che frequentano corsi di studio nell'ultimo triennio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado ovvero ai lavoratori che frequentano corsi professionali riconosciuti saranno concesse quaranta ore annue di permesso retribuito per non più di tre anni e comunque per una durata non superiore a quella del corso stesso. Gli stessi potranno fruire di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni precedenti, se lavorativi, la sessione di esami.

I lavoratori studenti che frequentano corsi di laurea universitari o master post-universitari, potranno fruire, nell'ambito della regolare durata dei corsi, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni precedenti, se lavorativi, nel limite massimo di due permessi per ciascun esame previsto dal corso di studi.

Nel rispetto e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, qualora prestino la loro attività in un contesto produttivo organizzato su più turni di lavoro, per i lavoratori studenti che frequentano corsi regolari di studio per il conseguimento di diploma di scuola secondaria di secondo grado o corsi universitari o master post-universitari, sarà valutata con particolare attenzione la possibilità di assegnazione a turni di lavoro compatibili con la frequenza richiesta da detti corsi.

Particolare attenzione sarà data ai lavoratori stranieri, a favore dei quali saranno strutturate, su proposta della Commissione Paritetica Welfare aziendale, iniziative formative per l'apprendimento della lingua italiana e di competenze specialistiche connesse all'attività lavorativa.

In carenza o a specifica integrazione dell'attivazione delle iniziative di cui sopra, sarà favorita la partecipazione dei suddetti lavoratori ad analoghi corsi di formazione da loro scelti.

Art. 28. – *Permessi per eventi e cause particolari.*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno dei soggetti indicati al primo comma, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone portatrici di handicap dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 29. – Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari.

A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 mesi non frazionabili. Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000, e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi non superiori a sette giorni ed entro 10 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi abbiano superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 28, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dal presente Contratto collettivo.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa ed a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di aspettativa e di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 30. - Rapporti in azienda.

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione.

In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti in termini di collaborazione ed urbanità.

Saranno evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti la modifica delle sue condizioni di lavoro. Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, l'azienda adotterà le iniziative proposte dalla specifica Commissione pari opportunità.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

L'azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze, utilizzando con la massima correttezza e diligenza gli strumenti a tal fine predisposti dalla Direzione aziendale. In via esemplificativa ma non esaustiva, è fatto espresso divieto di alterare in qualsiasi modo gli strumenti tecnici destinati alla rilevazione della presenza e di effettuare il rilievo della presenza per conto di altri lavoratori.

Il lavoratore inoltre deve:

- svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza;
- osservare le disposizioni del presente Contratto collettivo, nonché quelle impartite dai superiori;
- attenersi alle disposizioni delle linee guida aziendali in materia di utilizzo della strumentazione informatica;
- avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a suo dolo, colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione. La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10% della retribuzione stessa o, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sulle competenze di fine rapporto, ferme restando le disposizioni e i limiti di legge;
- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda e non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale;
- più in generale, rispettare tutte le disposizioni previste nel Codice di condotta aziendale e nella regolamentazione aziendale vigenti.

Le infrazioni a tali disposizioni daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze.

Art. 31. - Divieti.

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera a favore di datori di lavoro diversi dall'azienda di cui è dipendente, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico, se non ne avrà dato comunicazione preventiva all'azienda di cui è dipendente, ricevendone specifica autorizzazione.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970.

E' tuttavia consentito alle Organizzazioni sindacali firmatarie promuovere la diffusione di sondaggi o questionari finalizzati alla rilevazione della soddisfazione dei lavoratori o all'analisi dei bisogni e delle attese degli stessi, previa autorizzazione della Direzione aziendale circa le modalità operative e senza pregiudizio alcuno del regolare svolgimento dell'attività lavorativa e aziendale.

Art. 32. - Visite di inventario e di controllo.

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

All'uscita del luogo di lavoro verranno effettuate le visite personali di controllo, previste dall'art. 6 L. 300/70, mediante l'applicazione di un sistema di selezione automatica con carattere di casualità.

Tali visite sono riferite alla totalità dei lavoratori e verranno svolte salvaguardando la dignità e la riservatezza degli stessi.

Le limitazioni in questione, relative all'art. 6 L. 300/70, non riguardano il controllo, in entrata e uscita, delle vetture nonché di borse, pacchi o altri involucri.

Art. 33.- Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto collettivo può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sulla retribuzione base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi del paragrafo "Licenziamenti per mancanze" del presente articolo.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza la possibilità per il lavoratore di essere sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Nel caso in cui il lavoratore presenti le sue giustificazioni, se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

In ogni caso il procedimento disciplinare dovrà concludersi entro 11 giorni dalla ricezione da parte del lavoratore interessato della contestazione disciplinare.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce ovvero di un componente del Consiglio delle RSA.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c), d) ed e) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo quanto previsto dall'art. 13 del Titolo primo del presente Contratto collettivo.

Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;

- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale aziendale o il materiale in lavorazione;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
- l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto collettivo o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento/sede di lavoro.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto al FASIF.

Licenziamenti per mancanze

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nel paragrafo "Ammonizioni scritte, multe e sospensioni", non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale aziendale o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) litigio con passaggio alle vie di fatto o rissa fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna ad una pena comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva, anche non specifica, in qualunque delle mancanze contemplate nel paragrafo "Ammonizioni scritte, multe e sospensioni", quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui al medesimo paragrafo, salvo quanto disposto dal penultimo comma della prima parte del presente articolo;
- i) ritiro della patente di guida per gli autisti trasporto vetture (autotreni o autoarticolati).

B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento, anche tramite supporti informatici, di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione o illegittima interruzione dell'attività produttiva che comporti grave pregiudizio tecnico, organizzativo e/o economico agli interessi dell'azienda;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) litigio con passaggio alle vie di fatto o rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) del paragrafo "Licenziamenti per mancanze", l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.



RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 34. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e del gruppo professionale o area professionale cui appartiene il lavoratore.

| Anni di servizio | 1° e 2° gruppo professionale e 3ª area professionale | 3° e 4° gruppo professionale e 2ª area professionale | 5° gruppo professionale e 1ª area professionale |
|---------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Fino a 5 anni | 2 mesi | 1 mese e 15 giorni | 10 giorni |
| Oltre 5 e fino a 10 | 3 mesi | 2 mesi | 20 giorni |
| Oltre i 10 anni | 4 mesi | 2 mesi e 15 giorni | 1 mese |

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come di seguito stabilito.

| Anni di servizio | 1° e 2° gruppo professionale e 3ª area professionale | 3° e 4° gruppo professionale e 2ª area professionale | 5° gruppo professionale e 1ª area professionale |
|---------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Fino a 5 anni | 2 mensilità | 1,5 mensilità | 0,33 mensilità |
| Oltre 5 e fino a 10 | 3 mensilità | 2 mensilità | 0,67 mensilità |
| Oltre i 10 anni | 4 mensilità | 2,5 mensilità | 1 mensilità |

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 35. - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro e altri connessi adempimenti.

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli regolarmente aggiornati ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Fermo restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà del datore di lavoro questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda gli altri adempimenti connessi alla risoluzione del rapporto di lavoro, anche quando la stessa dipenda dal decesso del lavoratore, si rinvia alle vigenti disposizioni in materia.

Art. 36. - Trattamento di Fine Rapporto.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda corrisponderà al lavoratore avente titolo un Trattamento di Fine Rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 c.c. e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, nonché dal D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche.

Il pagamento del Trattamento di Fine Rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo TFR.

Fermo restando quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c. la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, come pure gli eventuali riconoscimenti aziendali in denaro o in natura collegati all'anzianità, sono esclusi dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Parimenti al di fuori da tale base devono rimanere le somme liquidate per eventuali ferie e permessi annui retribuiti non fruiti.

Inoltre per l'individuazione del valore dei diversi emolumenti che devono essere considerati utili ai sensi del comma 2 dell'art. 2120 c.c. per il calcolo di tale trattamento occorre far riferimento, anche per avere uniformità di criteri, ai modi di determinazione della base imponibile contributiva e fiscale previsti dalla legge.

Art. 37 – Convalida in sede sindacale di dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro.

In attuazione dell'art. 4, comma 17, della legge 28 giugno 2012 n. 92, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro può essere validamente effettuata anche in sede sindacale con atto sottoscritto dalla lavoratrice o dal lavoratore interessato, da un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto collettivo che assiste la lavoratrice o il lavoratore e da un rappresentante della Direzione aziendale.

I verbali di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c., che prevedano le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o l'accettazione da parte della lavoratrice o del lavoratore della risoluzione del rapporto di lavoro disposta da parte aziendale, costituiscono, per quanto possa occorrere in riferimento all'art. 4, comma 17, della legge 28 giugno 2012 n. 92, anche convalida ad ogni effetto dell'atto di cessazione del rapporto di lavoro.

Emmi
h.

Mansano

A. Elemento retributivo per efficienza

In percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto

Obiettivo di efficienza* del 6% annuo

MATRICE PER IL CALCOLO

| WCM Status | | Recuperi di efficienza % | | | | |
|------------------|------|--------------------------|-------|---------|---------|-------|
| | | <4 | 4-4,5 | 4,6-5,4 | 5,5-6,4 | 6,5+ |
| No status | 50% | 0% | 1,25% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| Bronze | 75% | 0% | 1,88% | 2,81% | 3,75% | 4,50% |
| Silver | 100% | 0% | 2,50% | 3,75% | 5,00% | 6,00% |
| Gold | 120% | 0% | 3,00% | 4,50% | 6,00% | 7,20% |

* Riduzione dei costi di trasformazione di stabilimento (escluso acquisto dei materiali diretti)

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the center, and several other signatures on the right.

B. Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano Industriale FCA 2015-2018

Importo, misurato in percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto, è determinato dal raggiungimento del
Obiettivo Risultato Operativo EMEA (escluse JVs)
 certificato da un auditor esterno

CRITERI DI EROGAZIONE

| Obiettivo Risultato Operativo | Risultato Operativo EMEA | Importo garantito prepagato in quote trimestrali* | Importo pagato a fine piano |
|-------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------|
| <80,0% | 6,0% | 6,0% | 0,0% |
| 80,0% | 8,0% | 6,0% | 2,0% |
| 81,0% | 8,2% | 6,0% | 2,2% |
| 82,0% | 8,4% | 6,0% | 2,4% |
| 83,0% | 8,6% | 6,0% | 2,6% |
| 84,0% | 8,8% | 6,0% | 2,8% |
| 85,0% | 9,0% | 6,0% | 3,0% |
| 86,0% | 9,2% | 6,0% | 3,2% |
| 87,0% | 9,4% | 6,0% | 3,4% |
| 88,0% | 9,6% | 6,0% | 3,6% |
| 89,0% | 9,8% | 6,0% | 3,8% |
| 90,0% | 10,0% | 6,0% | 4,0% |
| 91,0% | 10,2% | 6,0% | 4,2% |
| 92,0% | 10,4% | 6,0% | 4,4% |
| 93,0% | 10,6% | 6,0% | 4,6% |
| 94,0% | 10,8% | 6,0% | 4,8% |
| 95,0% | 11,0% | 6,0% | 5,0% |
| 96,0% | 11,2% | 6,0% | 5,2% |
| 97,0% | 11,4% | 6,0% | 5,4% |
| 98,0% | 11,6% | 6,0% | 5,6% |
| 99,0% | 11,8% | 6,0% | 5,8% |
| 100,0% | 12,0% | 6,0% | 6,0% |
| 101,0% | 12,4% | 6,0% | 6,4% |
| 102,0% | 12,8% | 6,0% | 6,8% |
| 103,0% | 13,2% | 6,0% | 7,2% |
| 104,0% | 13,6% | 6,0% | 7,6% |
| 105,0% | 14,0% | 6,0% | 8,0% |
| 106,0% | 14,4% | 6,0% | 8,4% |
| 107,0% | 14,8% | 6,0% | 8,8% |
| 108,0% | 15,2% | 6,0% | 9,2% |
| 109,0% | 15,6% | 6,0% | 9,4% |
| 110,0% | 16,0% | 6,0% | 10,0% |
| 111,0% | 16,4% | 6,0% | 10,4% |
| 112,0% | 16,8% | 6,0% | 10,8% |
| 113,0% | 17,2% | 6,0% | 11,2% |
| 114,0% | 17,6% | 6,0% | 11,6% |
| 115,0% | 18,0% | 6,0% | 12,0% |
| 116,0% | 18,4% | 6,0% | 12,4% |
| 117,0% | 18,8% | 6,0% | 12,8% |
| 118,0% | 19,2% | 6,0% | 13,2% |
| 119,0% | 19,6% | 6,0% | 13,6% |
| 120,0% | 20,0% | 6,0% | 14,0% |
| 120%+ | 20,0% | 6,0% | 14,0% |

* Una quota pari al 6% della retribuzione base annua sopra indicata verrà erogata in quote trimestrali dal 2015 al 2018

ELENCO SOCIETA'

FCA Italy s.p.a.

FCA Melfi s.p.a.

SEVEL s.p.a.

ABARTH & C. s.p.a.

C.R.F. s.c.p.a.

EASY DRIVE s.r.l.

FCA CENTER ITALIA s.p.a.

FCA CUSTOMER SERVICES CENTRE s.r.l.

FCA FLEET & TENDERS s.r.l.

FCA RES s.p.a.

FIDIS s.p.a.

i-FAST AUTOMOTIVE LOGISTICS s.r.l.

i-FAST CONTAINER LOGISTICS s.p.a.

CG ITALIA OPERATIONS s.r.l.

CODEFIS s.c.p.a.

MASERATI s.p.a.

FCA GROUP PURCHASING s.r.l.



ELENCO STABILIMENTI

FCA Italy – Polo Produttivo Torino – sito Mirafiori Plant

FCA Italy – Polo Produttivo Torino – sito Avv. G.Agnelli Plant / Unità Sottogruppi Lastratura Grugliasco

FCA Italy – Mirafiori Powertrain Plant

FCA Italy – Mirafiori Presse Plant

FCA Italy – Verrone Powertrain Plant

FCA Italy – VM Motori

FCA Italy – Stabilimento di Piedimonte S.Germano / Unità Sottogruppi Lastratura Cassino-Villa S. Lucia

FCA Italy – GB Vico Plant – sede di Pomigliano d'Arco

FCA Italy – Pratola Serra Powertrain Plant

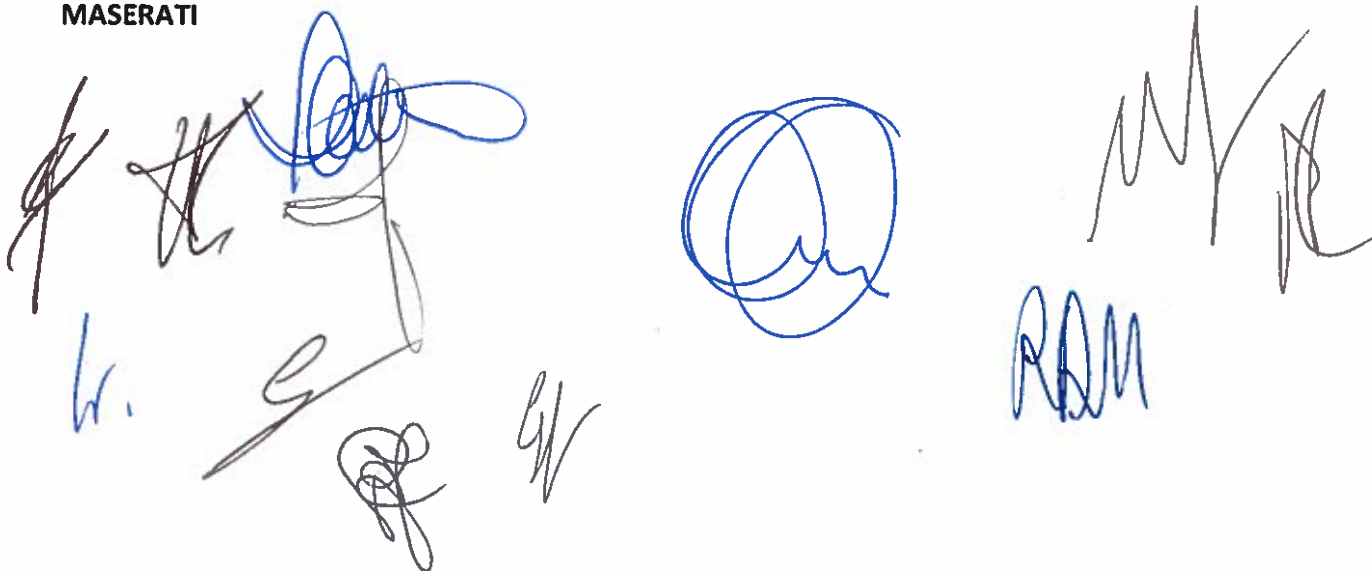
FCA Italy – Termoli Powertrain Plant

FCA Italy – Mopar Service, Parts & Customer Care / FCA Customer Service Centre

FCA Melfi

SEVEL

MASERATI

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be from various individuals, possibly representing different departments or locations mentioned in the list above.

A. Elemento retributivo per Efficienza Stabilimento

In percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto

Obiettivo di efficienza* annuo

MATRICE PER IL CALCOLO

| WCM STATUS | RECUPERI DI EFFICIENZA % | | | | | | | |
|---------------|--------------------------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| | <4 | 4-4,5 | 4,6-5,4 | 5,5-6,4 | 6,5-7,4 | 7,5-8,4 | 8,5-9,4 | 9,5-10,5 |
| No status 50% | 0% | 0% | 0% | 2,50% | 3,00% | 3,60% | 4,50% | 5,00% |
| Bronze 75% | 0% | 0% | 3,00% | 3,75% | 4,50% | 5,40% | 6,00% | 6,00% |
| Silver 100% | 0% | 3,00% | 4,00% | 5,00% | 6,00% | 7,20% | 7,20% | 7,20% |
| Gold | 0% | 5,00% | 6,00% | 6,50% | 7,20% | 7,20% | 7,20% | 7,20% |

* Riduzione dei costi di trasformazione di stabilimento (escluso acquisto dei materiali diretti)

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. There are also several initials and a large blue circular stamp at the bottom.

B. Elemento retributivo per Raggiungimento Obiettivi Piano Industriale Magneti Marelli 2015-2018

Importo, misurato in percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto, è determinato dal raggiungimento dell'Obiettivo Risultato Operativo MAGNETI MARELLI WW certificato da un auditor esterno

CRITERI DI EROGAZIONE

| Obiettivo Risultato Operativo | Risultato Operativo MM | Importo garantito prepagato in quote trimestrali* | Importo pagato a fine piano |
|-------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------|
| <80,0% | 6,0% | 6,0% | 0,0% |
| 80,0% | 8,0% | 6,0% | 2,0% |
| 81,0% | 8,2% | 6,0% | 2,2% |
| 82,0% | 8,4% | 6,0% | 2,4% |
| 83,0% | 8,6% | 6,0% | 2,6% |
| 84,0% | 8,8% | 6,0% | 2,8% |
| 85,0% | 9,0% | 6,0% | 3,0% |
| 86,0% | 9,2% | 6,0% | 3,2% |
| 87,0% | 9,4% | 6,0% | 3,4% |
| 88,0% | 9,6% | 6,0% | 3,6% |
| 89,0% | 9,8% | 6,0% | 3,8% |
| 90,0% | 10,0% | 6,0% | 4,0% |
| 91,0% | 10,2% | 6,0% | 4,2% |
| 92,0% | 10,4% | 6,0% | 4,4% |
| 93,0% | 10,6% | 6,0% | 4,6% |
| 94,0% | 10,8% | 6,0% | 4,8% |
| 95,0% | 11,0% | 6,0% | 5,0% |
| 96,0% | 11,2% | 6,0% | 5,2% |
| 97,0% | 11,4% | 6,0% | 5,4% |
| 98,0% | 11,6% | 6,0% | 5,6% |
| 99,0% | 11,8% | 6,0% | 5,8% |
| 100,0% | 12,0% | 6,0% | 6,0% |
| 101,0% | 12,4% | 6,0% | 6,4% |
| 102,0% | 12,8% | 6,0% | 6,8% |
| 103,0% | 13,2% | 6,0% | 7,2% |
| 104,0% | 13,6% | 6,0% | 7,6% |
| 105,0% | 14,0% | 6,0% | 8,0% |
| 106,0% | 14,4% | 6,0% | 8,4% |
| 107,0% | 14,8% | 6,0% | 8,8% |
| 108,0% | 15,2% | 6,0% | 9,2% |
| 109,0% | 15,6% | 6,0% | 9,4% |
| 110,0% | 16,0% | 6,0% | 10,0% |
| 111,0% | 16,4% | 6,0% | 10,4% |
| 112,0% | 16,8% | 6,0% | 10,8% |
| 113,0% | 17,2% | 6,0% | 11,2% |
| 114,0% | 17,6% | 6,0% | 11,6% |
| 115,0% | 18,0% | 6,0% | 12,0% |
| 116,0% | 18,4% | 6,0% | 12,4% |
| 117,0% | 18,8% | 6,0% | 12,8% |
| 118,0% | 19,2% | 6,0% | 13,2% |
| 119,0% | 19,6% | 6,0% | 13,6% |
| 120,0% | 20,0% | 6,0% | 14,0% |
| 120%+ | 20,0% | 6,0% | 14,0% |

* Una quota pari al 6% della retribuzione base annua sopra indicata verrà erogata in quote trimestrali dal 2015 al 2018

ELENCO SOCIETA'

AUTOMOTIVE LIGHTING ITALIA S.p.A.

MAGNETI MARELLI S.p.a

PLASTIC COMPONENTS AND MODULES AUTOMOTIVE S.p.A.

SISTEMI SOSPENSIONI S.p.A.

A group of four handwritten signatures in black ink. The first is a circular scribble. The second has a blue 'K.' written below it. The third is a stylized 'S' or 'Z' shape. The fourth is a cursive signature.A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'Z' or 'S' shape followed by a cursive signature.Two handwritten signatures in blue ink. The first is a stylized 'R' or 'B' shape. The second is a cursive signature.A small handwritten signature in black ink, possibly 'G' or 'H'.

ELENCO STABILIMENTI

PLASTIC COMPONENTS AND MODULES AUTOMOTIVE S.p.A.

- Stabilimento di NAPOLI
- Stabilimento di ATESSA
- Stabilimento di PALIANO
- Stabilimento di SAN BENIGNO
- Stabilimento di VENARIA
- Stabilimento di TITO SCALO
- Stabilimento di GRUGLIASCO (EX TEA)
- SBHE VENARIA
- SOFFIAGGIO POLIMERI S.R.L.

AUTOMOTIVE LIGHTING ITALIA S.p.A.

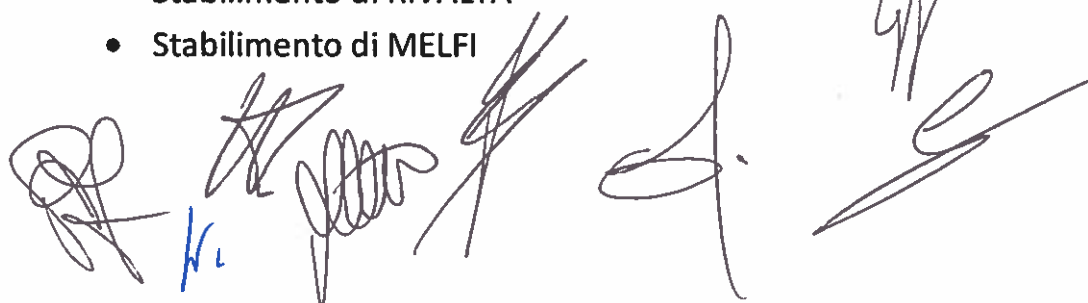
- Stabilimento di TOLMEZZO
- Stabilimento di VENARIA

MAGNETI MARELLI S.p.A.

- Stabilimento CORBETTA Electronics
- Stabilimento di VENARIA Exhaust
- Stabilimento di BARI
- Stabilimento di CREVALCORE
- Stabilimento di CAIVANO Exhaust

SISTEMI SOSPENSIONI S.p.A.

- Stabilimento di SULMONA
- Stabilimento di RIVALTA
- Stabilimento di MELFI



A. A.1. Elemento retributivo per efficienza (Qualità del Prodotto)

In percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto

Obiettivo dei demeriti di qualità*

2015=39

2016=37

2017=35

2018=33

MATRICE PER IL CALCOLO

| WCM status | | Valore demerito (range) 2015 | | | |
|--------------------|------|---------------------------------------|-------|-------|-------|
| | | >48 | 48-42 | 41-35 | <35 |
| No status | 50% | 0% | 0,94% | 1,25% | 1,50% |
| Bronze | 75% | 0% | 1,40% | 1,88% | 2,25% |
| Silver | 100% | 0% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| ≥ 8 punti anno WCM | +25% | Si somma alla % di riferimento status | | | |
| WCM status | | Valore demerito (range) 2016 | | | |
| | | >46 | 46-40 | 39-33 | <33 |
| No status | 50% | 0% | 0,94% | 1,25% | 1,50% |
| Bronze | 75% | 0% | 1,40% | 1,88% | 2,25% |
| Silver | 100% | 0% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| ≥ 8 punti anno WCM | +25% | Si somma alla % di riferimento status | | | |
| WCM status | | Valore demerito (range) 2017 | | | |
| | | >44 | 44-38 | 37-31 | <31 |
| No status | 50% | 0% | 0,94% | 1,25% | 1,50% |
| Bronze | 75% | 0% | 1,40% | 1,88% | 2,25% |
| Silver | 100% | 0% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| ≥ 8 punti anno WCM | +25% | Si somma alla % di riferimento status | | | |
| WCM status | | Valore demerito (range) 2018 | | | |
| | | >42 | 42-36 | 35-29 | <29 |
| No status | 50% | 0% | 0,94% | 1,25% | 1,50% |
| Bronze | 75% | 0% | 1,40% | 1,88% | 2,25% |
| Silver | 100% | 0% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| ≥ 8 punti anno WCM | +25% | Si somma alla % di riferimento status | | | |

* Valore pesato dei demeriti di qualità del prodotto di stabilimento

ALLEGATO 1

A2. Elemento retributivo per efficienza (Qualità dei Progetti)

In percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto

Obiettivo di realizzazione delle attività di progetto (*milestone*)*

2015=90% 2016=92% 2017=94% 2018=96%

MATRICE PER IL CALCOLO

| Ritardo (gg) | | % Realizzazione (<i>range</i>) 2015 | | | |
|-----------------------|------|---------------------------------------|-------|--------|-------|
| | | <82 | 82-87 | >87-92 | >92 |
| Underscore (>24) | 75% | 0% | 1,40% | 1,88% | 2,25% |
| Score (14-24) | 100% | 0% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| Overachievement (<14) | 120% | 0% | 2,25% | 3,00% | 3,60% |
| Ritardo (gg) | | % Realizzazione (<i>range</i>) 2016 | | | |
| | | <84 | 84-89 | >89-94 | >94 |
| Underscore (>22) | 75% | 0% | 1,40% | 1,88% | 2,25% |
| Score (12-22) | 100% | 0% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| Overachievement (<12) | 120% | 0% | 2,25% | 3,00% | 3,60% |
| Ritardo (gg) | | % Realizzazione (<i>range</i>) 2017 | | | |
| | | <86 | 86-91 | >91-96 | >96 |
| Underscore (>20) | 75% | 0% | 1,40% | 1,88% | 2,25% |
| Score (10-20) | 100% | 0% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| Overachievement (<10) | 120% | 0% | 2,25% | 3,00% | 3,60% |
| Ritardo (gg) | | % Realizzazione (<i>range</i>) 2018 | | | |
| | | <88 | 88-93 | >93-98 | >98 |
| Underscore (>18) | 75% | 0% | 1,40% | 1,88% | 2,25% |
| Score (8-18) | 100% | 0% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| Overachievement (<8) | 120% | 0% | 2,25% | 3,00% | 3,60% |

* Quality Assurance Milestone Metric (QAMM) dei progetti acquisiti/progettati/realizzati in EMEA

B. Elemento retributivo per Raggiungimento Obiettivi Piano Industriale COMAU 2015-2018

Importo, misurato in percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto, è determinato dal raggiungimento

Obiettivo Risultato Operativo COMAU WW

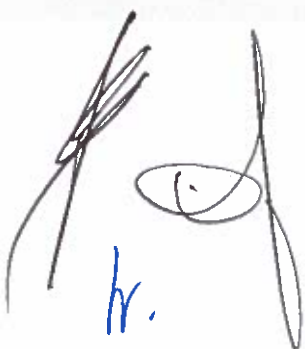
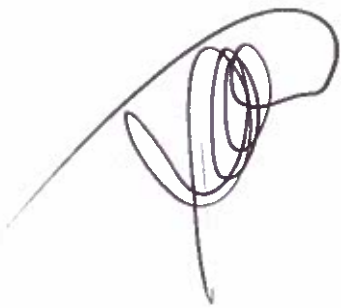
certificato da un auditor esterno

| Obiettivo Risultato Operativo | Risultato Operativo Comau WW | Importo garantito prepagato in quote trimestrali* | Importo pagato a fine piano |
|-------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------|
| <80,0% | 6,0% | 6,0% | 0,0% |
| 80,0% | 8,0% | 6,0% | 2,0% |
| 81,0% | 8,2% | 6,0% | 2,2% |
| 82,0% | 8,4% | 6,0% | 2,4% |
| 83,0% | 8,6% | 6,0% | 2,6% |
| 84,0% | 8,8% | 6,0% | 2,8% |
| 85,0% | 9,0% | 6,0% | 3,0% |
| 86,0% | 9,2% | 6,0% | 3,2% |
| 87,0% | 9,4% | 6,0% | 3,4% |
| 88,0% | 9,6% | 6,0% | 3,6% |
| 89,0% | 9,8% | 6,0% | 3,8% |
| 90,0% | 10,0% | 6,0% | 4,0% |
| 91,0% | 10,2% | 6,0% | 4,2% |
| 92,0% | 10,4% | 6,0% | 4,4% |
| 93,0% | 10,6% | 6,0% | 4,6% |
| 94,0% | 10,8% | 6,0% | 4,8% |
| 95,0% | 11,0% | 6,0% | 5,0% |
| 96,0% | 11,2% | 6,0% | 5,2% |
| 97,0% | 11,4% | 6,0% | 5,4% |
| 98,0% | 11,6% | 6,0% | 5,6% |
| 99,0% | 11,8% | 6,0% | 5,8% |
| 100,0% | 12,0% | 6,0% | 6,0% |
| 101,0% | 12,4% | 6,0% | 6,4% |
| 102,0% | 12,8% | 6,0% | 6,8% |
| 103,0% | 13,2% | 6,0% | 7,2% |
| 104,0% | 13,6% | 6,0% | 7,6% |
| 105,0% | 14,0% | 6,0% | 8,0% |
| 106,0% | 14,4% | 6,0% | 8,4% |
| 107,0% | 14,8% | 6,0% | 8,8% |
| 108,0% | 15,2% | 6,0% | 9,2% |
| 109,0% | 15,6% | 6,0% | 9,4% |
| 110,0% | 16,0% | 6,0% | 10,0% |
| 111,0% | 16,4% | 6,0% | 10,4% |
| 112,0% | 16,8% | 6,0% | 10,8% |
| 113,0% | 17,2% | 6,0% | 11,2% |
| 114,0% | 17,6% | 6,0% | 11,6% |
| 115,0% | 18,0% | 6,0% | 12,0% |
| 116,0% | 18,4% | 6,0% | 12,4% |
| 117,0% | 18,8% | 6,0% | 12,8% |
| 118,0% | 19,2% | 6,0% | 13,2% |
| 119,0% | 19,6% | 6,0% | 13,6% |
| 120,0% | 20,0% | 6,0% | 14,0% |
| 120%+ | 20,0% | 6,0% | 14,0% |

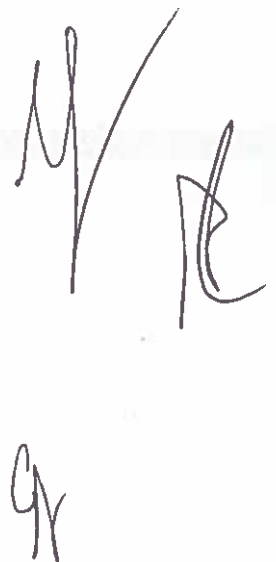
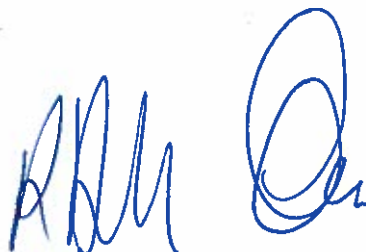
* Una quota pari al 6% della retribuzione base annua sopra indicata verrà erogata in quote trimestrali dal 2015 al 2018

ELENCO SOCIETA'

COMAU S.p.A.


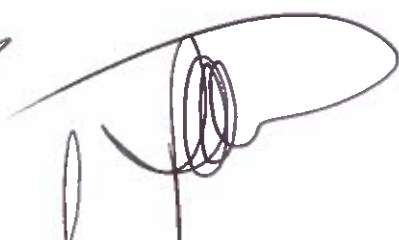
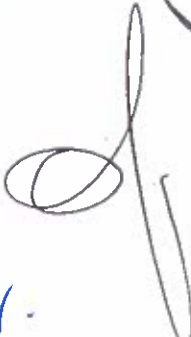



h.



ELENCO STABILIMENTI

Unità Produttiva di Grugliasco

 

h.
st LC





RAM @

A. Elemento retributivo per efficienza (Riduzione del costo di trasformazione)

In percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto

Riduzione % del costo di trasformazione * (€ / Kg)

MATRICE PER IL CALCOLO

| WCM Status | | Riduzione costo trasformazione % | | | | |
|---------------------------|------|---------------------------------------|---------|---------|---------|-------|
| | | <3,5 | 3,5-4,5 | 4,6-5,4 | 5,5-6,4 | 6,5+ |
| No status | 50% | 0% | 1,25% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| Bronze | 75% | 0% | 1,88% | 2,81% | 3,75% | 4,50% |
| Silver | 100% | 0% | 2,50% | 3,75% | 5,00% | 6,00% |
| ≥ 8 punti anno WCM | +25% | Si somma alla % di riferimento status | | | | |

* Base costi di trasformazione e tonnellaggio venduto (escluso acquisto dei materiali diretti e ammortamenti)

ALLEGATO 2

B. Elemento retributivo per Raggiungimento Obiettivi Piano Industriale Teksid Aluminum S.r.l. 2015-2018

Importo, misurato in percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto, determinato dal raggiungimento dell'

Obiettivo Risultato Operativo Teksid Aluminum S.r.l.

certificato da un auditor esterno

| Obiettivo Risultato Operativo | Risultato Operativo TK AL | Importo garantito prepagato in quote trimestrali* | Importo pagato a fine piano |
|-------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------|
| <80,0% | 6,0% | 6,0% | 0,0% |
| 80,0% | 8,0% | 6,0% | 2,0% |
| 81,0% | 8,2% | 6,0% | 2,2% |
| 82,0% | 8,4% | 6,0% | 2,4% |
| 83,0% | 8,6% | 6,0% | 2,6% |
| 84,0% | 8,8% | 6,0% | 2,8% |
| 85,0% | 9,0% | 6,0% | 3,0% |
| 86,0% | 9,2% | 6,0% | 3,2% |
| 87,0% | 9,4% | 6,0% | 3,4% |
| 88,0% | 9,6% | 6,0% | 3,6% |
| 89,0% | 9,8% | 6,0% | 3,8% |
| 90,0% | 10,0% | 6,0% | 4,0% |
| 91,0% | 10,2% | 6,0% | 4,2% |
| 92,0% | 10,4% | 6,0% | 4,4% |
| 93,0% | 10,6% | 6,0% | 4,6% |
| 94,0% | 10,8% | 6,0% | 4,8% |
| 95,0% | 11,0% | 6,0% | 5,0% |
| 96,0% | 11,2% | 6,0% | 5,2% |
| 97,0% | 11,4% | 6,0% | 5,4% |
| 98,0% | 11,6% | 6,0% | 5,6% |
| 99,0% | 11,8% | 6,0% | 5,8% |
| 100,0% | 12,0% | 6,0% | 6,0% |
| 101,0% | 12,4% | 6,0% | 6,4% |
| 102,0% | 12,8% | 6,0% | 6,8% |
| 103,0% | 13,2% | 6,0% | 7,2% |
| 104,0% | 13,6% | 6,0% | 7,6% |
| 105,0% | 14,0% | 6,0% | 8,0% |
| 106,0% | 14,4% | 6,0% | 8,4% |
| 107,0% | 14,8% | 6,0% | 8,8% |
| 108,0% | 15,2% | 6,0% | 9,2% |
| 109,0% | 15,6% | 6,0% | 9,4% |
| 110,0% | 16,0% | 6,0% | 10,0% |
| 111,0% | 16,4% | 6,0% | 10,4% |
| 112,0% | 16,8% | 6,0% | 10,8% |
| 113,0% | 17,2% | 6,0% | 11,2% |
| 114,0% | 17,6% | 6,0% | 11,6% |
| 115,0% | 18,0% | 6,0% | 12,0% |
| 116,0% | 18,4% | 6,0% | 12,4% |
| 117,0% | 18,8% | 6,0% | 12,8% |
| 118,0% | 19,2% | 6,0% | 13,2% |
| 119,0% | 19,6% | 6,0% | 13,6% |
| 120,0% | 20,0% | 6,0% | 14,0% |
| 120%+ | 20,0% | 6,0% | 14,0% |

* Una quota pari al 6% della retribuzione base annua sopra indicata verrà erogata in quote trimestrali dal 2015 al 2018

ELENCO SOCIETA'

TEKSID ALUMINUM S.r.l.

TEKSID SpA – Sede di Carmagnola

A cluster of handwritten signatures in black and blue ink, including a large blue circular scribble and a black star-like mark.Two handwritten signatures in black ink, one appearing as 'My' and the other as 'R'.A handwritten signature in blue ink, consisting of a large circle followed by a cursive name.A small handwritten signature in black ink, possibly 'GN'.A handwritten signature in blue ink, appearing as 'RBM'.

ELENCO STABILIMENTI

Stabilimento di Carmagnola

A cluster of handwritten signatures in black and blue ink, located on the left side of the page. The signatures are stylized and overlapping.A single handwritten signature in black ink, located in the upper right area of the page.A handwritten signature in black ink, located in the lower right area of the page.A large, stylized handwritten signature in blue ink, located in the lower right area of the page.A small handwritten signature in black ink, located at the bottom left of the page.A large, stylized handwritten signature in blue ink, located at the bottom right of the page.

ALLEGATO 1

A. Elemento retributivo per efficienza

In percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto

Net Operating Expenses annuale= dato comunicato annualmente entro Q1

MATRICE PER IL CALCOLO

| Risultato / Obiettivo | >120% | 119% | ... | 110% | 100% | 99% | ... | 90% | <80% |
|-----------------------|-------|-------|-----|------|------|-------|-----|------|------|
| | 0% | 0,25% | ... | 2,5% | 5% | 5,11% | ... | 6,1% | 7,2% |

ALLEGATO 2

B. Elemento retributivo per Raggiungimento Obiettivi Piano FCA BANK 2015-2018

Importo, misurato in percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto, determinato dal raggiungimento dell'

| |
|-------------------------------------------------------|
| Obiettivo Normalized ROE FCA Bank Group (EMEA) |
|-------------------------------------------------------|

certificato da un auditor esterno

| Obiettivo Normalized ROE | Normalized ROE FCA Bank | Importo garantito prepagato in quote trimestrali* | Importo pagato a fine piano |
|--------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------|
| <80,0% | 6,0% | 6,0% | 0,0% |
| 80,0% | 8,0% | 6,0% | 2,0% |
| 81,0% | 8,2% | 6,0% | 2,2% |
| ... | ... | 6,0% | ... |
| 100,0% | 12,0% | 6,0% | 6,0% |
| 101,0% | 12,4% | 6,0% | 6,4% |
| ... | ... | 6,0% | ... |
| 120,0% | 20,0% | 6,0% | 14,0% |
| 120%+ | 20,0% | 6,0% | 14,0% |

* Una quota pari al 6% della retribuzione base annua verrà erogata in quote trimestrali dal 2015 al 2018

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right.

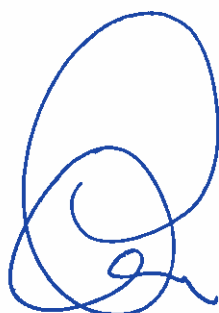
ELENCO SOCIETA'

FCA BANK S.p.A.

LEASYS S.p.A.



kr.



ALLEGATO 4

ELENCO SEDI

Tutte

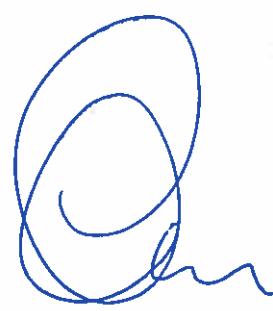





tr.








ELENCO SOCIETÀ'

FCA SERVICES S.p.A.
SADI S.p.A
ORIONE S.c.p.A.
SIRIO SCPA
DEPOSITO AVOGADRO S.p.A
FCA GROUP MARKETING S.p.A
FIAT CHRYSLER FINANCE S.p.A
FCA SE.P.IN. S.c.p.A.
FCA N.V.
FCA PARTECIPAZIONI S.p.A.
FIAT CHRYSLER. RISK MANAGEMENT S.p.A
SISPORT S.p.A

Rientrano comunque in questo ambito tutte le società facenti capo a Holding e Diverse

ABM

Elemento retributivo per efficienza di stabilimento

In percentuale sulla retribuzione convenzionale annua lorda individuata nel presente contratto.

Obiettivo di efficienza* annuo

MATRICE PER IL CALCOLO

| WCM status | | Recuperi di efficienza % | | | | |
|------------|------|--------------------------|--------|-----------|----------|-------|
| | | < 4 | 4- 4,5 | 4,6 - 5,4 | 5,5- 6,4 | 6,5+ |
| No status | 50% | 0% | 1,25% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| Bronze | 75% | 0% | 1,88% | 2,81% | 3,75% | 4,50% |
| Silver | 100% | 0% | 2,50% | 3,75% | 5,00% | 6,00% |
| Gold | 120% | 0% | 3,00% | 4,50% | 6,00% | 7,20% |

* Riduzione dei costi di trasformazione di stabilimento (escluso acquisto materiali diretti)

ST L G

Gub...

NY

B

Elemento retributivo per Raggiungimento Obiettivi Piano Industriale EMEA di CNH Industrial 2015-2018

Importo, misurato in percentuale sulla retribuzione convenzionale annua lorda individuata nel presente contratto, è determinato dal raggiungimento dell'Obiettivo di Risultato Operativo EMEA di CNH Industrial così come verificato da esperti esterni.

CRITERI DI EROGAZIONE

| Obiettivo Risultato Operativo | Risultato Operativo EMEA | Importo garantito prepagato in quote trimestrali* | Importo pagato a fine piano |
|-------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------|
| <80,0% | 6,0% | 6,0% | 0,0% |
| 80,0% | 8,0% | 6,0% | 2,0% |
| 81,0% | 8,2% | 6,0% | 2,2% |
| 82,0% | 8,4% | 6,0% | 2,4% |
| 83,0% | 8,6% | 6,0% | 2,6% |
| 84,0% | 8,8% | 6,0% | 2,8% |
| 85,0% | 9,0% | 6,0% | 3,0% |
| 86,0% | 9,2% | 6,0% | 3,2% |
| 87,0% | 9,4% | 6,0% | 3,4% |
| 88,0% | 9,6% | 6,0% | 3,6% |
| 89,0% | 9,8% | 6,0% | 3,8% |
| 90,0% | 10,0% | 6,0% | 4,0% |
| 91,0% | 10,2% | 6,0% | 4,2% |
| 92,0% | 10,4% | 6,0% | 4,4% |
| 93,0% | 10,6% | 6,0% | 4,6% |
| 94,0% | 10,8% | 6,0% | 4,8% |
| 95,0% | 11,0% | 6,0% | 5,0% |
| 96,0% | 11,2% | 6,0% | 5,2% |
| 97,0% | 11,4% | 6,0% | 5,4% |
| 98,0% | 11,6% | 6,0% | 5,6% |
| 99,0% | 11,8% | 6,0% | 5,8% |
| 100,0% | 12,0% | 6,0% | 6,0% |
| 101,0% | 12,4% | 6,0% | 6,4% |
| 102,0% | 12,8% | 6,0% | 6,8% |
| 103,0% | 13,2% | 6,0% | 7,2% |
| 104,0% | 13,6% | 6,0% | 7,6% |
| 105,0% | 14,0% | 6,0% | 8,0% |
| 106,0% | 14,4% | 6,0% | 8,4% |
| 107,0% | 14,8% | 6,0% | 8,8% |
| 108,0% | 15,2% | 6,0% | 9,2% |
| 109,0% | 15,6% | 6,0% | 9,4% |
| 110,0% | 16,0% | 6,0% | 10,0% |
| 111,0% | 16,4% | 6,0% | 10,4% |
| 112,0% | 16,8% | 6,0% | 10,8% |
| 113,0% | 17,2% | 6,0% | 11,2% |
| 114,0% | 17,6% | 6,0% | 11,6% |
| 115,0% | 18,0% | 6,0% | 12,0% |
| 116,0% | 18,4% | 6,0% | 12,4% |
| 117,0% | 18,8% | 6,0% | 12,8% |
| 118,0% | 19,2% | 6,0% | 13,2% |
| 119,0% | 19,6% | 6,0% | 13,6% |
| 120,0% | 20,0% | 6,0% | 14,0% |
| 120%+ | 20,0% | 6,0% | 14,0% |

* Una quota pari al 6% della retribuzione base annua sopra indicata verrà erogata in quote trimestrali dal 2015 al 2018

Elenco Stabilimenti per Società di appartenenza

CNH Industrial Italia SpA – Lecce

CNH Industrial Italia SpA – Jesi

CNH Industrial Italia SpA – Modena

New Holland Construction Machinery SpA – San Mauro Torinese

Iveco SpA – Suzzara

Iveco SpA – Brescia CV

Iveco Spa – Brescia Mezzi Speciali

Iveco Defence SpA – Bolzano (incluso Vittorio Veneto)

Astra Veicoli Industriali SpA - Piacenza

FPT Industrial SpA – Torino driveline

FPT Industrial SpA – Torino motori

FPT Industrial SpA – Foggia

THP

ABU

*M. Russo
E. Russo*

[Signature]

[Signature]
ABU

GP

[Signature]
[Signature]

[Signature]

ELENCO SOCIETA'

CNH Industrial NV

CNH Industrial Finance SpA

CNH Industrial Italia SpA

CNH Industrial Financial Services SA

CNH Industrial Services Srl

New Holland Construction Machinery SpA

Iveco SpA

Iveco Finanziaria SpA

Iveco Defence Vehicles SpA

Astra Veicoli Industriali SpA

Officine Brennero SpA

FPT Industrial SpA

Altra SpA

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including 'Mensura', 'EGamma', and various stylized initials.

Allegato n. 1

Verbale di consegna e presa in carico del pc e attrezzature connesse - RSA

Al signor _____
Dirigente della RSA di _____

(luogo) _____

Consegna del personal computer e delle attrezzature connesse

In data odierna si consegna alla Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA) dello Stabilimento/sede _____ il personal computer (PC) e l'attrezzatura informatica allo stesso connessa:

| | |
|--------------------------------------------|--|
| Tipo dispositivo (PC, stampante) | |
| Marca | |
| Modello | |
| Numero di Asset | |
| Numero di Serie | |
| Applicazioni di sistema disponibili | |

Per l'utilizzo del PC e dell'attrezzatura informatica connessa, a Lei è assegnata la USER Questo profilo individuale d'accesso è strettamente personale e non può essere dato in utilizzo ad altra persona.

A ciascun dirigente della RSA sono messi a disposizione i suddetti beni nel rispetto e in applicazione nonché esclusivamente per le finalità di quanto stabilito dall'art. 6 – Strumenti Informatici e dall'Appendice Tecnica – Strumenti informatici del Titolo Primo, capitolo Diritti Sindacali del vigente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro.

L'assegnazione del PC e dell'attrezzatura allo stesso connessa è determinata dalla qualifica di dirigente della RSA in capo ai destinatari e pertanto è revocabile qualora vengano meno i criteri che l'hanno determinata.

Distinti saluti

(firma azienda) _____

Firma del dirigente della RSA per ricevuta _____ il _____



Allegato n. 3

Verbale di presa in carico della chiave dell'armadio e della documentazione ivi contenuta presso la "sala della Sicurezza"

Con il presente verbale si attesta la consegna della chiave dell'armadio contenente:

- copia del Documento sulla Valutazione dei Rischi (DVR) di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81 del 29 aprile 2008 elaborato ai sensi dell'art. 28 e messo a disposizione per la consultazione ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera o) dello stesso D.Lgs.;
- l'elenco dei Documenti Unici di Valutazione dei Rischi di Interferenze (DUVRI) redatti ai sensi dell'art. 26, comma 3 del del D.Lgs. 81 del 29 aprile 2008 ed eventuali copie degli stessi, richieste e messe a disposizione per la consultazione ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera p) del medesimo D. Lgs.;
- (eventuali altri documenti messi a disposizione: es. schede di manutenzione, ecc.....).

Il sig., in qualità di RLS, attesta la consegna della chiave in oggetto - dando atto della messa a disposizione dei documenti di cui sopra - e si obbliga a custodirla con la dovuta diligenza, avuto riguardo alla riservatezza della documentazione contenuta nell'armadietto, con particolare riferimento agli obblighi di cui alle vigenti disposizioni previsti all'art. 50, comma 6, del D.Lgs. 81/2008.

Il sig., insieme con gli altri RLS, è invitato a fissare con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione uno o più incontri, nella misura necessaria a consentire l'illustrazione dei contenuti dei documenti di cui sopra, anche tenuto conto dell'eventuale necessità di approfondimenti inerenti ai rischi specifici.

Il sig. si impegna a riconsegnare la chiave qualora venga meno, per qualsivoglia ragione, il suo incarico di RLS.

Addì

per la Società

il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

.....



Allegato n. 4

Verbale di consegna e presa in carico del pc e attrezzature connesse - RLS

Al signor _____
RLS di _____

(luogo) _____

Consegna del personal computer e delle attrezzature connesse

In data odierna si consegna ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) dello Stabilimento/sede di _____ il personal computer (PC) e l'attrezzatura informatica allo stesso connessa:

| | |
|--------------------------------------------|--|
| Tipo dispositivo (PC, stampante) | |
| Marca | |
| Modello | |
| Numero di Asset | |
| Numero di Serie | |
| Applicazioni di sistema disponibili | |

Per l'utilizzo del PC e dell'attrezzatura informatica connessa, a Lei è assegnata la USER Questo profilo individuale d'accesso è strettamente personale e non può essere dato in utilizzo ad altra persona.

A ciascun RLS sono messi a disposizione i suddetti beni nel rispetto e in applicazione nonché esclusivamente per le finalità di quanto stabilito nel capitolo Ambiente di Lavoro – Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) del Titolo Secondo e dall'Appendice Tecnica – Strumenti informatici del Titolo Primo, capitolo Diritti Sindacali del vigente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro.

L'assegnazione del PC e dell'attrezzatura allo stesso connessa è determinata dalla qualifica di RLS in capo ai destinatari e pertanto è revocabile qualora vengano meno i criteri che l'hanno determinata.

Distinti saluti

(firma azienda) _____

Firma dell'RLS per ricevuta _____ il _____

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately ten distinct signatures, some appearing to be initials or abbreviated names. The signatures are written over the line for the RLS representative's signature and date.

ALLEGATO TECNICO n. 2 - DESCRIZIONE DEL SISTEMA ERGO-UAS

Il sistema ERGO-UAS comporta la valutazione ergonomica del sovraccarico biomeccanico relativo a tutto il corpo, valutando il carico statico, il carico dinamico, le applicazioni di forza, le vibrazioni e la movimentazione manuale dei carichi e, conseguentemente, le condizioni di lavoro in relazione alle operazioni/cicli di lavoro e alle posture degli addetti.

Nel panorama dei metodi ergonomici è stato scelto EAWS (European Assembly Work-Sheet) quale metodo per la valutazione del rischio ergonomico a partire dalla fase di progettazione delle postazioni di lavoro.

Tale metodologia è integrabile alla metrica del lavoro denominata UAS (Universal Analyzing System).

In questa prospettiva si puntualizza:

- che la procedura di analisi del rischio di sovraccarico biomeccanico del corpo intero e degli arti superiori applicata alle attività lavorative si caratterizza per l'analisi di tutte le postazioni assoggettate all'assegnazione di tempi di lavoro;
- che su ogni postazione si individuano gli indici di rischio riferiti rispettivamente al corpo intero e agli arti superiori; questi valori si confrontano con una valutazione semaforica (VERDE-GIALLA-ROSSA) come richiesto dalla Direttiva Macchine (2006/42/CE);
- che il valore numerico più alto tra i due viene assunto quale Indice di Rischio EAWS: per un punteggio superiore a 50 (area rossa) si procede per la postazione in esame alla ulteriore e specifica valutazione ergonomica con un metodo di maggior dettaglio valutativo, riferito ai parametri dei vari fattori di Rischio regolati da precise Norme tecniche (vedi parte I).

Nel caso in cui la valutazione con il metodo di approfondimento risulti nell'area di rischio rossa si individueranno e si attueranno le misure correttive di prevenzione di carattere tecnico-organizzativo legate all'anomalia ergonomica rilevata dal metodo stesso, quali:

- la rivisitazione degli elementi costitutivi la singola postazione;
- la rotazione dei lavoratori sulle postazioni;
- la possibilità di scorporare, e quindi di ridistribuire tra più postazioni, le operazioni occorrenti all'esecuzione dell'attività;
- il riesame complessivo delle postazioni di lavoro dell'indice di rischio ergonomico.

I più recenti sviluppi nei campi dello studio del lavoro e dell'ergonomia rappresentano, quindi, un'opportunità per rivedere ed aggiornare i sistemi di misurazione del lavoro, utilizzando metodologie che correlino la metrica del lavoro e l'ergonomia.

In particolare, con l'approvazione delle normative CEN e delle corrispondenti norme ISO relative al controllo del carico biomeccanico, i fattori di miglioramento nel sistema denominato ERGO-UAS sono



calcolati in funzione dell'insieme di operazioni assegnate nell'arco del turno di lavoro ed al conseguente tempo correlato. In tal modo, è possibile misurare l'esposizione del lavoratore sia al carico biomeccanico statico, sia a quello dinamico relativamente ai seguenti fattori di rischio:

- caratteristiche delle posture
- azioni di forza
- movimentazione di carichi
- azioni dell'arto superiore ad alta frequenza e basso carico
- fattori complementari.

Oltre alla informazione/formazione dei valutatori, la metodologia sarà oggetto di specifica formazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nonché a tutti i capi Ute, ai relativi team leader e tecnologi. Saranno, altresì, formati tutti i lavoratori come previsto dalla normativa vigente.

I lavoratori hanno il diritto, sulla base delle osservazioni in riferimento a fattori obiettivi, di verificare, attraverso i rappresentanti per la sicurezza e nell'ambito della Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro, le condizioni dei posti di lavoro che appaiono contestabili dal punto di vista degli indici di rischio riferiti rispettivamente al corpo intero e agli arti superiori.

Ogni segnalazione pervenuta comporterà da parte aziendale una sollecita verifica.

L'esito della verifica svolta consentirà, previa consultazione dei rappresentanti per la sicurezza, l'adozione, ove necessario, di appropriate misure di carattere tecnico-organizzativo che verranno condivise nell'ambito della Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro, nonché con il lavoratore interessato.

Il sistema ERGO-UAS utilizza il metodo di rilevamento dei tempi denominato MTM-UAS rispondente ai criteri ed agli standard internazionali fissati dal metodo MTM.

Tale metodo attribuisce a ciascun elemento componente l'operazione un valore predeterminato ricavato dalla tabella dei tempi standard (vedere cartella dati UAS nella parte II) e sarà utilizzato sia ai fini del rilievo diretto sia con riguardo alla preventivazione dei tempi ciclo di lavoro.

Per quanto concerne il coefficiente di maggiorazione si applica, per ciascuna stazione di lavoro e in funzione della combinazione delle operazioni assegnate, un fattore complessivo di maggiorazione direttamente collegato alla misurazione del carico biomeccanico come rappresentato nel grafico nella parte III denominato "curva ERGO-UAS".

La documentazione di seguito riportata, e tra essa quella inerente la determinazione dei tempi per i movimenti o operazioni aggreganti più movimenti (parte II), la determinazione del coefficiente di maggiorazione (parte III) e la determinazione del carico di lavoro (parte IV), costituisce parte integrante del presente paragrafo.



ARM

SISTEMA ERGO-UAS – parte I

| NORME TECNICHE | EAWS | APPROFONDIMENTO |
|----------------------------|----------------|---------------------------------------------------|
| EN 1005-4 ISO 11226 | POSTURE | OWAS |
| EN 1005-3 | FORZE | RULA |
| EN 1005-2 ISO 11228-1/2 | MMC | LIFTING INDEX NIOSH TAVOLE DI SNOOK & CIRIELLO |
| EN 1005-5 ISO 11228-3 | ARTI SUPERIORI | STRAIN INDEX, OCRA, HAL-TV |

Tab. 1 schema confronto norme tecniche e metodi ergonomici

Ogni metodo di approfondimento (OWAS per le Posture; RULA per le Forze; Lifting Index NIOSH e Tavole di SNOOK & CIRIELLO per la Movimentazione Manuale dei Carichi; STRAIN INDEX, OCRA, HAV-TV per gli Arti Superiori) prevede un valore dell'Indice di Rischio anch'esso semaforico.



SISTEMA ERGO-UAS – parte II

METRICA DEL LAVORO

Lo scopo della metrica è quello di determinare il tempo necessario all'esecuzione di un dato lavoro.

La rilevazione dei tempi di lavorazione viene effettuata mediante l'applicazione dei sistemi MTM (come MTM-UAS) oppure del sistema cronometrico.

Rendimento normale MTM

Il rendimento normale MTM è conosciuto nella letteratura scientifica come rendimento LMS (dai nomi dei tre ricercatori che lo hanno definito: Lowry, Maynard, Stegemerten).

Nel sistema LMS il rendimento normale del 100% è descritto come **"Il rendimento di un uomo mediamente ben allenato, che conosce bene il lavoro e che dà un costante rendimento senza stancarsi"**.

Nel grado di giudizio del rendimento secondo il procedimento LMS vengono giudicate le seguenti quattro caratteristiche:

- Abilità
- Sforzo
- Velocità
- Condizioni di lavoro

Criteri generali del sistema

- Operazione
- Tempo base
- Modalità di rilevazione dei tempi base di lavorazione
- Tempo ciclo dell'operazione
- Ciclo di lavorazione
- Fattore di maggiorazione (vedere parte III)
- Tempo base totale della postazione (vedere parte III)
- Tempo standard totale della postazione (vedere parte III)



Definizioni di riferimento

Operazione

L'operazione è un insieme di fasi di lavoro necessarie alla trasformazione del prodotto, chiamate **"elementi d'operazione"**, eseguite dall'operaio, dalla macchina o da entrambi in uno stesso posto di lavoro.

Tempo base

La determinazione dei tempi di lavorazione necessari per la corretta esecuzione dell'elemento di operazione è effettuata utilizzando metodologie basate su criteri e fattori obiettivi di misura del lavoro.

Il valore risultante dalla misurazione di un elemento d'operazione, ottenuto attraverso l'applicazione dei sistemi MTM Ufficiali, definisce il **"tempo base"** e l'attività di misurazione è detta **"rilievo"**.

Modalità di rilevazione dei tempi base di lavorazione

La misura dei tempi base viene effettuata mediante:

Rilievo Diretto

I tempi rilevati sono ottenuti con la diretta osservazione del ciclo operativo e la valutazione degli elementi da misurare attraverso le seguenti metodologie:

a) Rilievo con elementi normalizzati predeterminati

Il rilievo consiste nell'attribuire a ciascun elemento componente l'operazione un valore di tempo predeterminato, ricavato da tabelle di tempi standard contenute in sistemi di utilizzazione generale nell'industria, quali i metodi MTM Ufficiali.

b) Rilievo cronometrico

I rilievi vengono eseguiti sul posto di lavoro da personale tecnico specializzato mediante lettura su cronometro dei tempi impiegati dal lavoratore nei singoli elementi di operazione e rilevazione della velocità di esecuzione.

Il rilievo dei tempi viene ripetuto per un appropriato numero di osservazioni, necessarie alla corretta determinazione del tempo di lavoro a seconda del tipo e delle esigenze di lavorazione.

Il giudizio di velocità viene contemporaneamente formulato dal cronotecnico sulla base di esperienze acquisite nell'osservazione di livelli "standard" di prestazione, ricavati secondo i principi della correlazione e di applicazione generalizzata nei vari settori industriali.



I risultati dei vari rilievi sono mediati con il sistema della triangolazione, che riscontra la distribuzione dei singoli valori misurati secondo la normale "curva di Gauss".

Preventivazione

I Tempi preventivati sono ottenuti per confronto di identità operative, utilizzando tabelle precostituite che contengono dati standard per le diverse fasi di operazioni componenti le singole attività di lavoro.

Tempo ciclo dell'operazione

La sommatoria dei tempi base di una data operazione costituisce il "**tempo ciclo dell'operazione**".

Ciclo di lavorazione

Il razionale susseguirsi delle operazioni, necessarie alla trasformazione di un dato prodotto secondo un ordine prestabilito, costituisce il "**ciclo di lavorazione**".

Le operazioni necessarie per la sua esecuzione sono stabilite dall'Ingegneria di Produzione e non possono essere variate ad iniziativa di altri.

COMUNICAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO

Definizioni di Riferimento

Tempi nuovi

I tempi nuovi, da determinarsi per lavorazioni nuove o per nuovi metodi di lavorazione e per esigenze che comunque ne richiedono la modifica, verranno rilevati con le metodologie del rilievo cronometrico oppure del rilievo con metodi ad elementi normalizzati come MTM-UAS, MTM-MEK, MTM1 o MTM2.

Avviamento nuove lavorazioni

Per avviamento di nuove lavorazioni si intende il periodo in cui:

- a) ha inizio una nuova lavorazione;
- b) vengono introdotte nuove macchine o impianti di rilevante importanza;
- c) intervengono sostanziali variazioni del processo produttivo o del ciclo di lavorazione;

in tali casi si procede alla messa a punto della lavorazione ed alla determinazione dei tempi nuovi. In questo periodo gli operai interessati lavorano senza preventiva comunicazione dei tempi di esecuzione.

I singoli programmi di avviamento sono elaborati per periodi variabili a seconda delle lavorazioni e delle esigenze tecnico-produttive.

I programmi possono essere variati nel corso del relativo periodo ove intervengano esigenze non previste di qualsiasi natura (necessità tecnico-produttive, tecnico organizzative, ecc.).

Comunicazione dei tempi ciclo

La comunicazione all'operaio dei **tempi ciclo** sarà effettuata a mezzo dei **cicli di lavorazione** depositati presso la UTE in modo che l'operaio interessato possa prenderne agevolmente visione.



Le comunicazioni riguardanti lavorazioni su tratti di linea o complessi meccanizzati, avverranno:

- a mezzo di comunicazione verbale da parte del superiore diretto ad ogni singolo operaio;
- tramite la **"tabella descrizione attività"** depositata presso la UTE in modo che l'operaio interessato possa prenderne agevolmente visione. La tabella descrizione attività conterrà:
 - L'elenco delle attività assegnate alla postazione e relativi tempi ciclo dell'operazione
 - Il tempo base totale della postazione
 - L'indice EAWS della postazione
 - Il Fattore di Maggiorazione applicato in funzione dell'indice EAWS espresso in percentuale
 - Il tempo standard totale della postazione
 - La saturazione media

Su lavorazioni non in linea, le comunicazioni saranno effettuate in ordine ai seguenti elementi:

- a) tempo ciclo dell'operazione;
- b) fattore di maggiorazione;
- c) produzione oraria;
- d) tempi macchina;
- e) mezzi di lavoro impiegati;
- f) tempo del ciclo nel caso di operazioni in abbinamento;
- g) produzione oraria nel caso di operazioni in abbinamento.

Assestamento dei tempi

Il periodo di assestamento dei tempi decorre dal momento in cui, raggiunta la messa a punto della lavorazione, vengono assegnati e comunicati agli operai interessati i tempi base provvisori.

L'assestamento ha la durata di quattro mesi di effettiva esecuzione del lavoro; in detti periodi i tempi base sono suscettibili di variazioni in più od in meno.

Durante il periodo di assestamento, il Fattore di Maggiorazione assegnato sarà stimato per i gruppi definiti sulla base dell'omogeneità delle condizioni di lavoro.

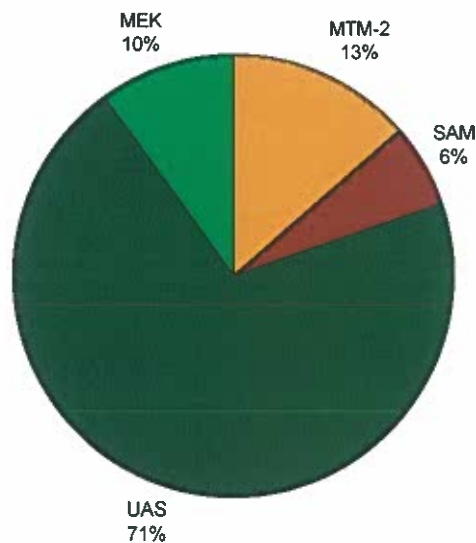
Alla fine del periodo di assestamento il Fattore di Maggiorazione è valutato applicando il metodo Ergo-UAS alle operazioni assegnate a ciascuna postazione di lavoro in relazione ai livelli produttivi adottati e ai tempi base rilevati.



Dettaglio Metodo MTM-UAS

Il metodo MTM-UAS (Universal Analyzing System) è il più diffuso dei sei sistemi MTM ufficiali nel mondo ed è progettato per la pianificazione, preventivazione e misurazione del lavoro manuale in ambienti di produzione di serie e a lotti in qualsiasi settore di produzione in cui siano verificate le seguenti condizioni:

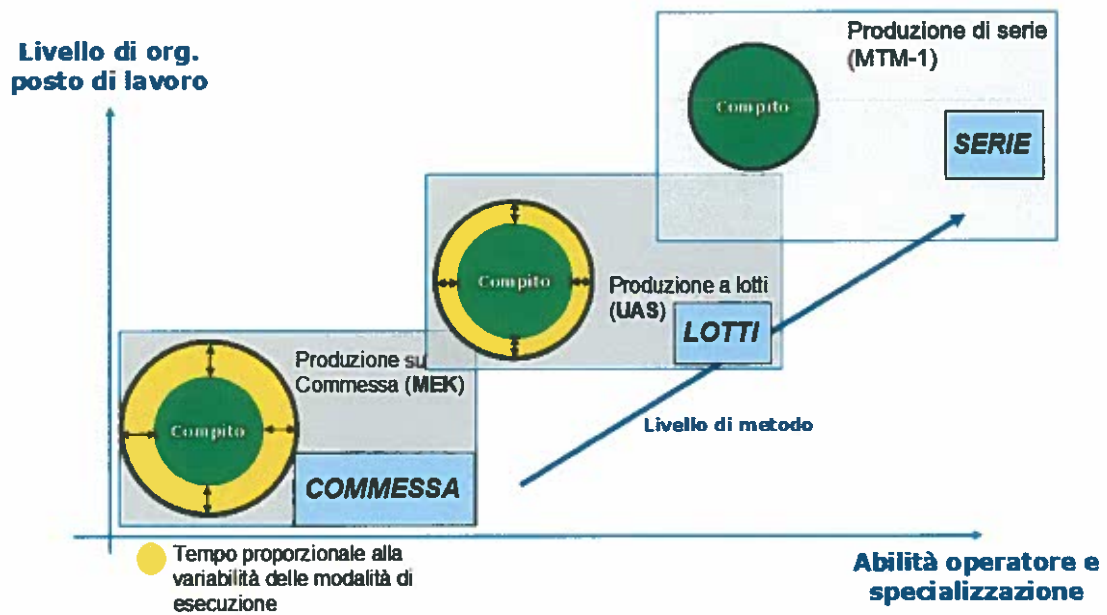
- Compiti ripetitivi
- Posti di lavoro ben definiti
- Organizzazione del lavoro definita
- Istruzioni di lavoro esplicitate
- Personale addestrato



L'impiego del sistema UAS è particolarmente indicato quando risulta necessario il collegamento con l'analisi ergonomica della sequenza lavorativa fin dalle prime fasi di progettazione del prodotto-processo.

I movimenti elementari UAS sono definiti in modo da risultare facilmente analizzabili sulla base delle condizioni iniziali e finali in cui si trova l'oggetto e delle sue caratteristiche fisico-geometriche (es. peso, dimensioni, necessità di selezione, ecc.). Ciò rende UAS un sistema non-comportamentale, ovvero non influenzato da comportamenti peculiari dello specifico lavoratore e quindi più idoneo a definire processi di lavorazione standard fin dalle prime fasi di progettazione. I tempi UAS contengono tempi relativi ad attività ausiliarie proporzionali al livello di organizzazione del posto di lavoro e di addestramento del lavoratore, che sono tipiche della lavorazione a lotti. Fatta eccezione per i movimenti ciclici e di azionamento, caratterizzati da un basso livello di variazione, gli elementi di tempo UAS integrano in sé i "movimenti ausiliari", cioè tutti quei micro movimenti di "aggiustamento" richiesti dalla forma e dalle condizioni in cui si trova l'oggetto; ad esempio: applicare pressione, disgiungere, aggiustare la presa, orientare.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes.



I sette gruppi di attività di UAS (movimenti elementari) sono:

- Prendere e piazzare
- Piazzare
- Maneggiare mezzi ausiliari
- Azionare
- Cicli di movimento
- Movimenti del corpo
- Controllo visivo

RB

Cartella dati UAS

Tempi espressi in TMU (Time Measurement Unit)

100.000 TMU = 1 ora = 60 min. = 3.600 sec. (1 TMU = 0.036 sec. = 0.0006 min. = 0.00001 ore)

1 sec. = 27.78 TMU; 1 cts = 16.67 TMU

| lunghezza del movimento cm | ≤ 20 | > 20 to ≤ 50 | > 50 to ≤ 80 |
|-------------------------------|------|--------------------|--------------------|
| settore di distanza | 1 | 2 | 3 |

| Prendere e Piazzare | | Codice | 1 | 2 | 3 |
|------------------------|-----------|------------|-----|-----|-----|
| | | | TMU | | |
| ≤ 1 kg | facile | circa AA | 20 | 35 | 50 |
| | | libero AB | 30 | 45 | 60 |
| | | stretto AC | 40 | 55 | 70 |
| | difficile | circa AD | 20 | 45 | 60 |
| | | libero AE | 30 | 55 | 70 |
| | | stretto AF | 40 | 65 | 80 |
| | mandata | circa AG | 40 | 65 | 80 |
| > 1 kg a ≤ 8 kg | circa | AH | 25 | 45 | 55 |
| | libero | AJ | 40 | 65 | 75 |
| | stretto | AK | 50 | 75 | 85 |
| > 8 kg a ≤ 22 kg | circa | AL | 80 | 105 | 115 |
| | libero | AM | 95 | 120 | 130 |
| | stretto | AN | 120 | 145 | 160 |

| Piazzare | | Codice | 1 | 2 | 3 |
|----------|---------|--------|-----|----|----|
| | | | TMU | | |
| | circa | PA | 10 | 20 | 25 |
| | libero | PB | 20 | 30 | 35 |
| | stretto | PC | 30 | 40 | 45 |

| lunghezza del movimento cm | ≤ 20 | > 20 to ≤ 50 | > 50 to ≤ 80 |
|-------------------------------|------|--------------------|--------------------|
| settore di distanza | 1 | 2 | 3 |

| Maneggiare Mezzi Ausiliari | | Codice | 1 | 2 | 3 |
|----------------------------|---------|--------|-----|----|----|
| | | | TMU | | |
| | circa | HA | 25 | 45 | 65 |
| | libero | HB | 40 | 60 | 75 |
| | stretto | HC | 50 | 70 | 85 |

| Azionare | | Codice | 1 | 2 | 3 |
|----------|----------|--------|-----|----|----|
| | | | TMU | | |
| | semplice | BA | 10 | 25 | 40 |
| | composto | BB | 30 | 45 | 60 |

| Cicli di Movimento | | Codice | 1 | 2 | 3 |
|--------------------|------------------------|--------|-----|----|----|
| | | | TMU | | |
| | singolo movimento | ZA | 5 | 15 | 20 |
| | seguiti di movimenti | ZB | 10 | 30 | 40 |
| | riprendere+1 movimento | ZC | 30 | 45 | 55 |

| Bloccare o sbloccare | | Codice | 1 | 2 | 3 |
|----------------------|--|--------|-----|----|---|
| | | | TMU | | |
| | | ZD | | 20 | |

| Movimenti del Corpo | | Codice | TMU | | |
|---------------------|--------------------------------------------------------|--------|-----|--|--|
| | | | | | |
| | camminare/ m | KA | 25 | | |
| | piegarsi, abbassarsi, inginocchiarsi (incl. rialzarsi) | KB | 60 | | |
| | sedersi e rialzarsi | KC | 110 | | |

| Controllo Visivo | | Codice | TMU | | |
|------------------|--|--------|-----|--|--|
| | | | | | |
| | | VA | 15 | | |

I principali vantaggi di UAS sono:

- Collegamento diretto con ergonomia
- Rappresenta uno standard internazionale (sistema MTM più diffuso nel mondo)
- Sviluppato per progettare il metodo fin dalle prime fasi dello sviluppo
- Semplicità di apprendimento e utilizzo
- Sviluppato per il settore automobilistico

SISTEMA ERGO-UAS – parte III

FATTORE DI MAGGIORAZIONE

Definizioni di riferimento

Fattore Ergonomico

Si definisce con Fattore Ergonomico la maggiorazione calcolata in funzione del carico biomeccanico misurato in modo conforme alle normative CEN (progettazione) e ISO (rilievo diretto).

Fattore Tecnico-Organizzativo

Si definisce con Fattore Tecnico-Organizzativo la maggiorazione pari a 1% a copertura di variazioni non assorbite dall'elasticità del sistema MTM-UAS e indipendenti dal carico biomeccanico.

Fattore di Maggiorazione

La somma del Fattore Tecnico-Organizzativo e del Fattore Ergonomico costituisce il Fattore di Maggiorazione.

Carico Biomeccanico

Misura del livello di sollecitazione fisica a cui viene sottoposto il sistema muscolo-scheletrico.

Metodo di valutazione EAWS

Il metodo di valutazione EAWS (European Assembly Work-Sheet) è un sistema di analisi ergonomica di screening progettuale e preliminare per la misurazione dei rischi associati al carico biomeccanico.

Indice EAWS

È il punteggio risultante dall'applicazione del metodo di valutazione EAWS.

Tempo base totale della postazione

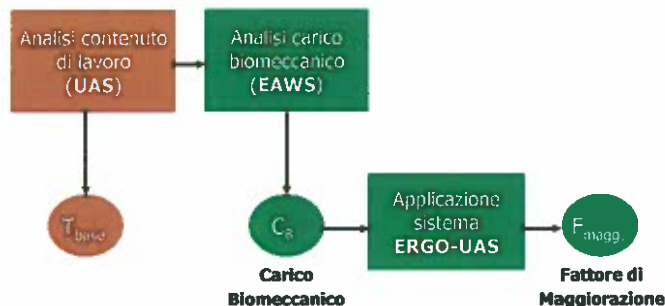
La sommatoria dei tempi ciclo delle operazioni assegnate ad un addetto in una data postazione e per un dato livello produttivo costituisce il “**tempo base totale della postazione**”.

Tempo standard totale della postazione

È il tempo totale risultante dall'applicazione del Fattore di Maggiorazione al tempo base totale della postazione.

Modello ERGO-UAS

Il tempo standard totale della postazione viene determinato a partire dal tempo base totale a cui viene applicato il Fattore di Maggiorazione (come rappresentato in figura)



$$T_{std} = T_{base} \times (1 + F_{magg})$$

Metodo EAWS

La misurazione del carico biomeccanico è eseguita attraverso l'applicazione del sistema **EAWS** (European Assembly Work-Sheet), che è un sistema di analisi di screening progettuale e preliminare conforme alle seguenti normative:

Fase di Progettazione: dalla Direttiva Macchine (2006/42/CE) per l'unificazione di tutti gli Stati membri per conformità ai requisiti massimi essenziali di sicurezza, con particolare riferimento a:

- raccomandazioni ergonomiche per la progettazione di macchinari che prevedono la movimentazione manuale dei carichi
- limiti di forza raccomandati in operazioni svolte su macchine in modo tale che le azioni possano essere svolte in modo ottimale rispetto alla postura
- criteri di valutazione delle posture e dei movimenti di lavoro in relazione all'uso delle macchine
- principi di valutazione dei rischi connessi a movimenti ripetitivi degli arti superiori eseguiti con frequenze elevate e con bassi carichi.

Fase Applicativa: dalla Direttiva Quadro (89/391/CEE) per l'attivazione di misure minime garantite volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori con particolare riferimento a:

- valutazione delle posture di lavoro, definendo in particolare i criteri di valutazione per le posture statiche

- movimentazione manuale dei carichi – sollevamento e trasporto, spingere e tirare, movimentazione di piccoli pesi ad elevata frequenza

Le modalità e le regole di applicazione del metodo EAWS sono predisposte alla ricezione di tutte le future modifiche rese necessarie da nuove norme CEN e ISO relative al carico biomeccanico o da modifiche sostanziali delle norme vigenti.

I sistemi di analisi ergonomica di screening progettuale e preliminare sono sistemi progettati per semplificare e velocizzare l'identificazione dei fattori di rischio e per una loro prevalutazione quantitativa. EAWS, grazie alla sua struttura molto analitica, supporta anche la riprogettazione del metodo di lavoro finalizzata alla riduzione del carico biomeccanico e conseguentemente del rischio da esso causato.

Rispetto ad altri sistemi di screening progettuale e preliminare, che si concentrano solo su una componente del carico biomeccanico, EAWS risulta essere completo rispetto a tutti i fattori di rischio descritti e regolati dalle norme sopra esposte.

La scelta del sistema EAWS rispetto ad altri disponibili è dettata dai seguenti motivi:

- Copertura di tutti i componenti di carico biomeccanico:
 - congruità delle posture del corpo (collegamento con sistema di approfondimento: OWAS)
 - azioni di forza con mano/dita e corpo (collegamento con sistema di approfondimento: RULA)
 - movimentazione di carichi (collegamento con sistema di approfondimento: Lifting Index NIOSH e/o Tavole di Snook&Ciriello)
 - frequenze dei movimenti degli arti superiori combinati con differenti livelli di forza e tipologia di presa; posture dell'arto superiore; organizzazione del lavoro e durata dei compiti ripetitivi (collegamento con sistema di approfondimento: STRAIN INDEX, OCRA, HAL-TV)
 - fattori supplementari
 - vibrazioni e compressioni
 - congruità delle posture del polso combinate con forza
 - altre situazioni di lavoro disagiati (es. linea in movimento)
- Copertura di tutte le parti del corpo rilevanti
- Conformità alle più recenti norme in materia di carico biomeccanico
- Livello di diffusione internazionale
- Collegamento con analisi lavoro (UAS)
- Collegamento con la progettazione del prodotto
- Collegamento con la progettazione processo

Il foglio di analisi EAWS è formato dalle seguenti sezioni:

- Sezione 0: Intestazione, punti supplementari e informazioni generali sull'organizzazione del lavoro (es. durata del turno, numero e durata pause, ecc.)
- Sezione 1: Posture di lavoro
- Sezione 2: Azioni di forza
- Sezione 3: Movimentazione manuale di carichi
- Sezione 4: Alte frequenze e bassi carichi degli arti superiori

Ergonomic Assessment Worksheet V1.3.4

| | | | | | |
|-----------------------|----------------------|-----------|--------------------------|--------------------------|--|
| Identificatore | Caricatore operatore | # | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Area | Impieg. 12/14 | Indirizzo | | | |
| Complet. l'operazione | Durata compito [min] | Data | | | |

Rilevazione fisiologica:

| | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Evidenziare il percorso delle mani o delle braccia o delle gambe con un pennarello e/o marcare il livello della colonna del corpo superiore (per i membri inferiori) dove sono stati effettuati i movimenti/forze. | | | | | |
| Valori | 1-3-5-7-9-11 | 1-3-5-7-9-11 | 1-3-5-7-9-11 | 1-3-5-7-9-11 | 1-3-5-7-9-11 |
| Costo | | | | | |
| Ritmo | | | | | |

| | | | |
|----------------------|-------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| VALUTAZIONE J.A.N.C. | 0-20 Punti | Nota | Stato fisico: Lavoro spaziotemporale, rischio posturale/rischio |
| | 20-40 Punti | Nota | Stato fisico: Rischio da movimento, da posture prolungate per elevazioni e flessioni e rischi |
| | >40 Punti | Nota | Stato fisico: Rischio da posture prolungate per elevazioni e flessioni e rischi |

Punti di forza "TUT CORPO" (per il minimo) / limiti (per i dettagli vedere informazioni)

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98 | 99 | 100 |
|--------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|----|-----|
| 16. Lavoro su oggetti o strumenti | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98 | 99 | 100 |
| 17. Accoppiare fili, sempre nel vano motore o pannello | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98 | 99 | 100 |
| 18. Vagare, incl. avanzare | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98</ | | |

[illegible]

POSTURE

- EN 1005-4
- ISO 11226

SISTEMI DI 2° LIVELLO CORRELATI

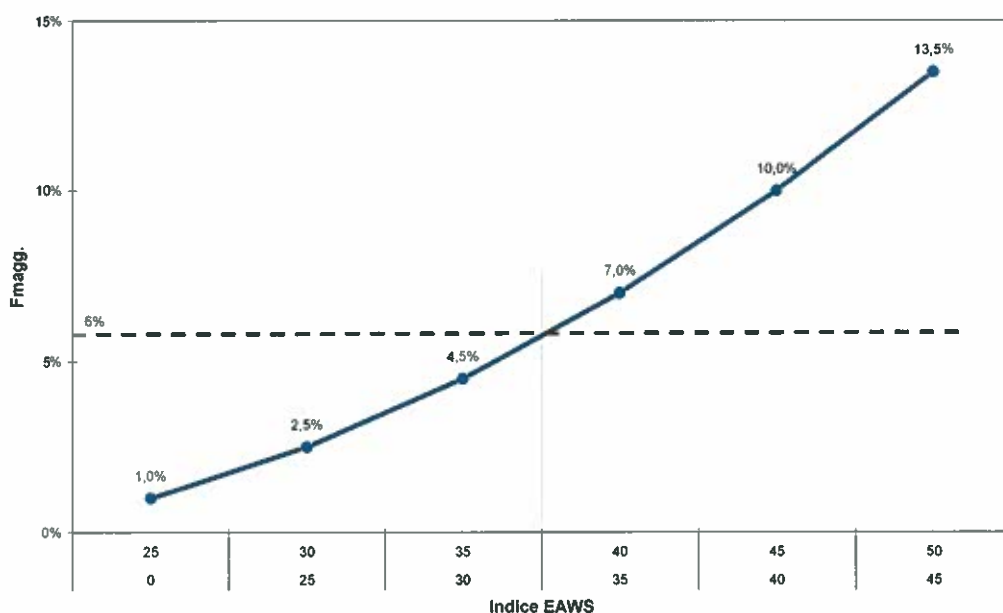
OWAS

Le immagini sopra riportate, relative alle sezioni 0 ,1, 2, 3 e 4, si riferiscono alla versione 1.3.4 del metodo EAWS. Resta inteso che nel caso di ulteriori aggiornamenti del metodo, si utilizzerà nell'applicazione l'ultima versione approvata dal Technical Board dell'EAWS, che costituirà oggetto di informazione alle Organizzazioni sindacali.

Calcolo del Fattore Ergonomico

Il fattore ergonomico, e conseguentemente il fattore complessivo di maggiorazione contenente anche il fattore tecnico-organizzativo, è determinato per ogni stazione di lavoro in funzione della combinazione delle operazioni assegnate (bilanciamento) e non calcolato per ogni singolo movimento elementare. Tale necessità è imposta dalle recenti normative in materia di controllo del carico biomeccanico, che è influenzato dalla sequenza di operazioni e dalla loro ripetitività o frequenza, oltre che dalle caratteristiche dei singoli movimenti.

Il fattore ergonomico è direttamente collegato alla misurazione del carico biomeccanico attraverso la curva ERGO-UAS, rappresentata nel seguente grafico:



Tale curva è stata definita dall'International MTM Directorate sulla base di una vasta sperimentazione che ha coinvolto i maggiori produttori di automobili ed elettrodomestici europei. La sperimentazione si è resa necessaria per il fatto che il nuovo modello, che determina i fattori di maggiorazione per compensare la fatica, è più rispondente a quanto previsto dalle più recenti norme assegnando maggiorazioni all'intera sequenza lavorativa.

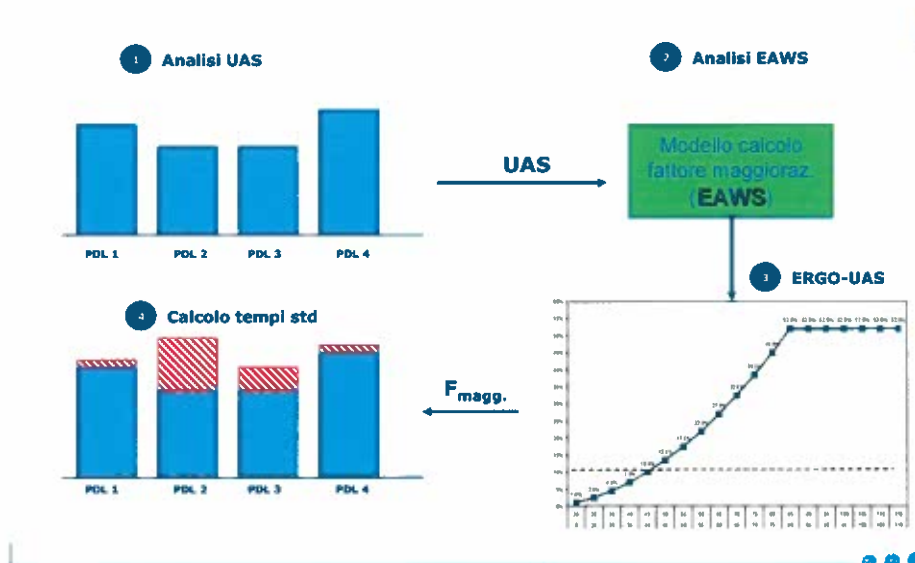
I valori della curva ERGO-UAS sono stati ricavati in modo da attenuare il carico biomeccanico in modo esponenziale al crescere del rischio da sovraccarico. La velocità della curva (o pendenza) e la sua posizione nel piano "indice EAWS - Fattore di Maggiorazione" sono stati calcolati in modo da:

- assegnare sufficiente recupero per uscire dalla zona a rischio elevato (zona rossa)
- assegnare sufficiente recupero per lavorare correttamente in aree a rischio medio /basso (zona gialla /verde)

Nel punto medio della zona a rischio medio (zona gialla) il fattore di maggiorazione è pari al 6 % .

In questa valutazione sono stati considerati sia il rischio a breve termine di sovraccarico del sistema osteo-muscolare sia quello a medio termine di sovraccarico del sistema tendineo.

Il valore minimo applicabile del fattore di maggiorazione è 1%, mentre il massimo è 13,5%. Resta comunque inteso che in caso di situazione a rischio (zona rossa, con indice EAWS >50 punti), nell'impossibilità di eseguire interventi tecnici immediati sul prodotto o sul processo, sarà applicata una maggiorazione tale da generare una riduzione del carico biomeccanico per riportare la valutazione del rischio almeno in zona media (area gialla, indice EAWS < 50 punti).



Reclami

I reclami e le controversie riguardanti le applicazioni dei tempi base e/o del tempo standard totale della postazione, che appaiono contestabili sulla base delle osservazioni dei lavoratori, in riferimento a fattori obiettivi, potranno essere esercitate dai lavoratori stessi, nelle forme e nei modi stabiliti dalla seguente procedura:

a) il lavoratore potrà presentare reclamo al proprio responsabile, il quale lo esaminerà e richiederà al competente Ente di stabilimento il controllo del tempo base e/o del tempo standard totale della postazione. Tale Ente controllerà il tempo, di norma entro quattro giorni lavorativi, per ogni singola operazione, dalla data di presentazione del reclamo e farà pervenire al lavoratore, tramite il capo responsabile, la variazione o la conferma documentata del tempo;

b) il lavoratore, qualora non ritenga la risposta soddisfacente, potrà avanzare motivato reclamo per il tramite di un componente del Consiglio delle RSA, che lo rappresenterà ed assisterà nella trattazione della controversia, il cui esame dovrà essere esaurito dalla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione entro cinque giorni lavorativi.

Durante tale periodo le Parti si asterranno da intraprendere iniziative unilaterali e comunque, sino alla definizione della controversia, il reclamo di cui sopra non sospenderà l'esecutività dei tempi assegnati.

Resta inteso che detta procedura è indipendente da quella prevista dall'articolo 13 Titolo Primo.

Collegamento UAS-EAWS

Esiste un collegamento diretto tra i sistemi UAS ed EAWS rappresentato dalla definizione di azione reale EAWS, che ha una corrispondenza numerica predefinita con ciascun movimento base UAS:

| UAS | AZIONI REALI | SIGNIFICATO |
|----------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| AXX | 1 | Prendere e piazzare |
| PXX | 1 | Piazzare (può includere azionare attrezzo) |
| HXX | 2 | Maneggiare mezzo ausiliario |
| ZA *, ZB *, ZD | 1 | Cicli di movimento semplici - es. un ciclo di avvitamento |
| ZCX | 2 | Cicli di movimento con riposizionamento - es. ripiazzare chiave aperta più un movimento |
| BXX * | 1 | Azionamento (leva, pulsanti ...) |
| KX | 0 | Movimenti del corpo |
| VA | 0 | Controllo visivo |

* Nel caso di movimenti ZA1, ZB1 e BA1, oltre il terzo movimento consecutivo dello stesso codice, il rapporto fra codice UAS / n. di azioni reali diventa pari a 0,5.

SISTEMA ERGO-UAS – parte IV

SATURAZIONE SU LINEE A TRAZIONE MECCANIZZATA

(determinazione del carico di lavoro)

Definizioni di riferimento

Definizione di linea a trazione meccanizzata

Si considerano linee a trazione meccanizzata le linee di produzione costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni) su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica, operando su una serie di gruppi di parti staccate di un prodotto finale che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme o con spostamenti a scatti con cadenza fissa, non influenzabile dal lavoratore nelle quali le quantità di produzione giornaliera ed i tempi sono predeterminati.

Il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato è rigidamente costante per tutto il turno di lavoro ed uguale alla "cadenza", cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione ad un'altra stazione successiva.

Tempo massimo di saturazione individuale

E' il totale (minuti) di presenza al netto dell'intervallo per refezione e delle pause.

Carichi di lavoro sulle linee a trazione meccanizzata

Saturazione effettiva

Si definisce Saturazione effettiva la quantità di lavoro assegnata nell'arco del turno di lavoro rapportata ai minuti di presenza al netto della mensa.

Qualora vi fossero variazioni nella composizione della produzione rispetto a quanto già programmato, l'attività lavorativa, laddove le condizioni tecnico-impiantistiche lo consentano, sarà eseguita senza variazioni di velocità anche nelle postazioni a monte e a valle, e comunque per un totale di minuti individuali non superiore a quelli previsti nell'arco del turno di lavoro stesso.

Allegato n. 5

Disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante

Premessa

Le Parti stipulanti il Contratto Collettivo specifico di lavoro definiscono come segue la disciplina di concreta attuazione dell'apprendistato professionalizzante nelle Società che applicano il presente Contratto Collettivo, di cui il presente allegato costituisce parte integrante.

La seguente disciplina si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante che saranno instaurati in data successiva al 30 giugno 2015, fermo restando che per i rapporti d'apprendistato già in corso a questa data vale la previgente regolamentazione applicabile in relazione alla data di costituzione del rapporto.

Art. 1. - Norme generali

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le Parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età non inferiore ai diciotto anni e non superiore ai ventinove. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nei gruppi professionali dal quinto, seconda fascia, al primo, con riferimento, per quest'ultimo, ai lavoratori che svolgono attività di cui al primo alinea della relativa declaratoria: alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Per il personale del Gruppo FCA (esclusa Ferrari) assunto a partire dal 1° luglio 2015, le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle aree professionali dalla prima alla terza.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere confermato in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei 24 mesi precedenti:

- almeno l'80% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante come prima occupazione presso l'azienda titolare del rapporto di lavoro;
- almeno il 95% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, che hanno già prestato attività lavorativa con contratti di lavoro a tempo determinato o di somministrazione presso l'azienda, anche con mansioni diverse, nell'arco dei dodici mesi precedenti, nel condiviso intento di favorirne la stabilizzazione occupazionale.

Le suddette percentuali saranno considerate nell'ambito della specifica unità produttiva o organizzativa in cui sono stati instaurati i contratti di apprendistato professionalizzante.

A questo fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza naturale di cui al successivo articolo 2.

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom of the document. The signatures are of various styles, some appearing to be official or legal in nature. There are also some initials and marks that are less distinct.

L'apprendista potrà essere adibito anche a mansioni connesse al pagamento dell'incentivo di rendimento, di cui all'art. 12 del Titolo Terzo del presente Contratto Collettivo, in quanto le Parti riconoscono:

- la complessità tecnologica degli impianti produttivi dei Gruppi FCA e CNH Industrial, che comporta la generale applicazione di procedure informatizzate di governo delle linee meccanizzate di produzione, anche nelle stazioni delle lavorazioni riconducibili al montaggio;
- la necessità di percorsi di arricchimento delle conoscenze di base e delle competenze tecnico-professionali utili allo svolgimento di un insieme compiuto di mansioni.

In questo caso all'apprendista sarà riconosciuta una specifica voce retributiva, di importo pari a euro 0,064 orari lordi, denominata "elemento distinto apprendisti" e non sarà attribuito l'incentivo di rendimento di cui all'art. 12 del Titolo Terzo del presente Contratto Collettivo.

Per quanto non specificatamente previsto dalla disciplina qui convenuta, al rapporto di apprendistato professionalizzante si applicano le disposizioni del presente Contratto Collettivo.

Art. 2. - Durata del contratto

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è determinata in 36 mesi indipendentemente dal gruppo professionale / area professionale di inquadramento finale.

Art. 3. – Formazione

La formazione dell'apprendista sarà erogata di norma all'interno dell'azienda, in quanto le Parti riconoscono le aziende dei Gruppi FCA e CNH Industrial come soggetti in possesso delle necessarie competenze, certificabili secondo la normativa vigente, ed in grado di garantire che l'apprendimento si realizzi in un contesto formativo organizzato idoneo all'acquisizione delle conoscenze / competenze infra indicate.

La formazione potrà essere erogata attraverso modalità d'aula, e-learning, on the job, affiancamento ed esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

Capacità formativa dell'impresa

Ai fini dell'erogazione della formazione, la capacità formativa interna è espressa, oltre che dalla presenza di soggetti in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutore, dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente o organizzare, avvalendosi anche di docenza esterna, interventi formativi, in considerazione:

- quanto alla formazione teorica, della disponibilità, in azienda o in aziende collegate, di locali idonei; di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
- della presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

La capacità formativa aziendale è espressamente dichiarata dal datore di lavoro, secondo la normativa vigente e sarà comunicata all'Organismo paritetico di cui al successivo articolo 4.

A questo proposito le Parti riconoscono che le Società dei Gruppi FCA e CNH Industrial dispongono di capacità formative consolidate, in quanto:

- sono in possesso dei requisiti relativi alla capacità formativa e dispongono di professionalità idonee per ricoprire l'incarico di tutore aziendale e perciò possono erogare la formazione all'interno dell'azienda;
- hanno la disponibilità di locali idonei, distinti da quelli destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati per l'erogazione della formazione;
- hanno esperienza consolidata nelle varie modalità di erogazione della formazione (aula, e-learning, on the job, ecc.).

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures, including one that appears to be 'E. Am...' and another with 'ABH' in blue. On the right, there are more signatures, including one with 'St' and another with 'G' and a large blue circle. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the text.

Dette capacità aziendali trovano adeguato complemento nella prassi e nelle modalità di interazione e collaborazione sperimentate in ambito di formazione finanziata con Enti esterni dedicati.

Formazione aziendale per l'acquisizione di conoscenze/competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Questo tipo di formazione si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Le Parti in via esemplificativa individuano la seguente articolazione della formazione con riferimento alle tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto e di processo.

Formazione integrativa finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.

Questo tipo di formazione, diretta a integrare quella erogata sotto la responsabilità aziendale, fa capo all'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, ed è disciplinata dalle Regioni, sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

In mancanza di offerta formativa pubblica tale formazione integrativa viene erogata dall'azienda sulla base delle seguenti materie, articolate in via esemplificativa in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza sul lavoro. Le ore dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato e, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

Le Parti - valutata la capacità formativa presente in azienda nelle Società dei Gruppi FCA e CNH Industrial e tenuto conto della necessità di assicurare omogeneità ai suddetti programmi formativi - ritengono che detta formazione, nella misura di 120 ore per la durata complessiva del triennio, sia erogata dall'azienda in base a programmi formativi che saranno oggetto di specifica condivisione tra le Parti, nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui al successivo art. 4. Lo stesso Organismo valuterà l'eventuale necessità di integrazione dei programmi formativi con l'offerta pubblica.

Considerata l'omogeneità gestionale delle tematiche formative nell'ambito dei Gruppi FCA e CNH Industrial, si conviene di tenere a riferimento la normativa specifica in materia della Regione Piemonte, nel rispetto di quanto previsto dal comma 8 dell'art. 47 del D. Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015.

Ore di Formazione

In aggiunta alle suddette ore di formazione di base e trasversale, l'azienda erogherà un numero di ore annuali di formazione, volte all'acquisizione di conoscenze/competenze tecnico-professionali e specialistiche, tale da raggiungere la media annua di 80 ore.

Nell'ambito delle suddette 80 ore annue, 40 ore di formazione professionalizzante, a carico azienda, saranno erogate in modalità teorica.

Le ore complessive di formazione che fanno capo all'azienda possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 60 ore, in base a quanto previsto nel Piano Formativo Individuale.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo del cittadino secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'azienda farà pervenire all'Organismo paritetico di cui al successivo art. 4 un rapporto completo, che sarà consegnato, in apposito incontro, al Consiglio delle RSA laddove esistente, riferito al numero di apprendisti

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom of the document. The signatures are of various styles, some appearing to be 'AF', 'Q', 'ADAM', and others that are less legible. There are also some initials like 'r.' and 'Ecomi'.

assunti ed alla formazione effettuata, a decorrere dal dodicesimo mese successivo alla prima assunzione e con periodicità annuale.

Tutore aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutore aziendale.

Le Parti convengono che, ai fini dell'individuazione delle competenze e delle funzioni del tutore aziendale, si continui a fare riferimento a quanto previsto dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalla regolamentazione regionale, convenendo sul prendere ad esclusivo riferimento quella emessa dalla Regione Piemonte.

Il tutore aziendale dovrà aver effettuato, conformemente con quanto specificamente previsto dalla Regione Piemonte, attraverso modalità e-learning o autoapprendimento, un percorso formativo in materia di indicazioni metodologiche per l'abilità didattica e relazionale finalizzata all'apprendimento nelle quattro macro-aree di intervento (co-progettazione del percorso di apprendimento, facilitazione e supporto all'apprendimento, coordinamento e valutazione dell'apprendimento), così da ottenere la certificazione delle competenze da parte della Regione.

La regolamentazione definita dalla Regione Piemonte costituirà pertanto riferimento normativo specifico, in modo da assicurare la necessaria omogeneità gestionale su tutto il territorio nazionale alle società che applicano il presente Contratto Collettivo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 47 comma 8 del D. Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015.

Il tutore contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta - anche ai fini dell'art. 47, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 - il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, che dovrà essere firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il modello della scheda suddetta sarà predisposto dall'Organismo Paritetico di cui al successivo articolo 4.

Piano Formativo Individuale (PFI)

Il PFI definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI deve essere redatto in forma sintetica e inserito nel contratto di apprendistato con l'indicazione degli obiettivi formativi, dei contenuti e delle modalità di erogazione della formazione nonché del nome del tutore e delle sue funzioni in relazione al contratto di apprendistato.

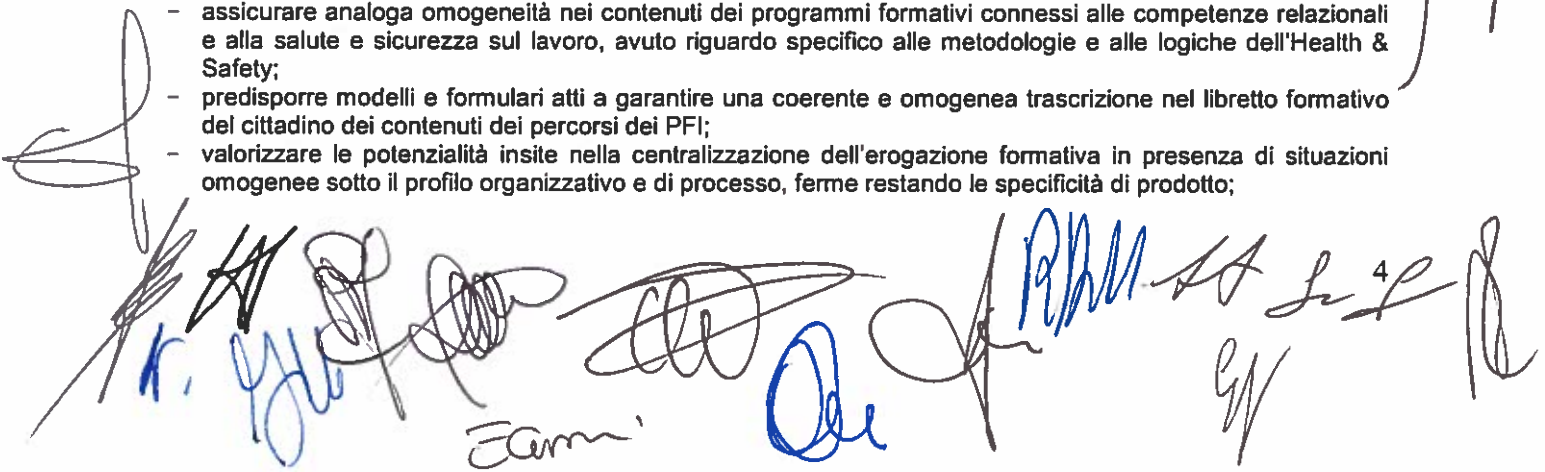
La formulazione del PFI dovrà tener conto delle eventuali disposizioni, moduli e formulari, secondo il modello che sarà predisposto dall'Organismo paritetico di cui al successivo articolo 4.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutore.

Art. 4. - Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF)

Le Parti condividono la necessità di:

- assicurare omogeneità nei contenuti dei programmi formativi ai lavoratori di ciascuna Società / Settore nelle unità produttive site in Regioni diverse - con particolare riguardo alle conoscenze e capacità tecnico-professionali richieste nell'impresa in base al processo e ciclo produttivo, alle tecniche e strumenti utilizzati, e programmi informatici in uso e procedure di sicurezza applicate;
- assicurare analoga omogeneità nei contenuti dei programmi formativi connessi alle competenze relazionali e alla salute e sicurezza sul lavoro, avuto riguardo specifico alle metodologie e alle logiche dell'Health & Safety;
- predisporre modelli e formulari atti a garantire una coerente e omogenea trascrizione nel libretto formativo del cittadino dei contenuti dei percorsi dei PFI;
- valorizzare le potenzialità insite nella centralizzazione dell'erogazione formativa in presenza di situazioni omogenee sotto il profilo organizzativo e di processo, ferme restando le specificità di prodotto;



- aumentare l'efficacia dell'erogazione interna della formazione in un contesto caratterizzato da prassi consolidate di metodologie formative comuni (in aula e on the job, affiancamento e e-learning ecc.) e articolazioni produttive su tutto il territorio nazionale, in più Regioni, anche ai fini di affiancamento, attività on the job e visite didattiche in altre unità produttive.

A questo scopo affidano all'OPAF, Organismo paritetico - composto da un componente designato da ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria e da altrettanti componenti designati congiuntamente da FCA e CNH Industrial, i seguenti compiti riferiti alla presente disciplina:

- predisporre schemi esemplificativi di profili formativi, anche mediante forme di collaborazione con l'Isfol, prevedendo uno specifico profilo di qualificazione professionale per i lavoratori addetti alle linee a catena;
- elaborare, anche sulla base di esperienze di eccellenza già realizzate, moduli formativi, modalità e strumenti di erogazione, particolarmente in riferimento alla formazione trasversale, con l'obiettivo principale di rendere omogeneo il livello qualitativo dell'istituto;
- elaborare proposte formative per il tutore aziendale in coerenza con quanto stabilito dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalla regolamentazione della Regione Piemonte;
- monitorare le esperienze svolte nei territori sulla base della documentazione pervenuta e verificare possibili forme di divulgazione delle esperienze più significative;
- individuare nell'ambito della formazione trasversale le modalità atte ad assicurare l'illustrazione degli istituti previsti dal presente Contratto Collettivo.

L'Organismo paritetico è costituito in forma di associazione non riconosciuta, in base alla condivisa titolarità delle Parti in merito, in quanto firmatarie del presente Contratto Collettivo applicato nelle Società dei Gruppi FCA e CNH Industrial, previa verifica tra le Parti e i competenti Enti governativi.

L'Organismo opera in base a un suo Regolamento e decide con la maggioranza qualificata di 2/3 dei componenti.

Art. 5. – Assunzione

Nella lettera di assunzione, oltre alle indicazioni di cui all'art. 1 del Titolo Terzo del presente Contratto Collettivo, saranno precisati la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, l'inquadramento di ingresso, la progressione di cui al successivo articolo 7 ove prevista e l'inquadramento di destinazione.

Art. 6. - Periodo di prova

Il periodo di prova dell'apprendista dovrà essere previsto nella lettera di assunzione. Il periodo di prova non dovrà superare i 30 giorni di effettivo servizio. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla durata della prova stessa.

Art. 7. – Inquadramento e retribuzione

L'apprendista, in base alla vigente disciplina di legge, per il Gruppo CNH Industrial sarà inquadrato nel gruppo professionale / fascia inferiore di due livelli (gruppi professionali o fasce) rispetto al gruppo professionale / fascia di destinazione, in applicazione del presente Contratto Collettivo.

Nel caso dell'inquadramento finale in seconda fascia del quinto gruppo professionale, l'assunzione sarà effettuata nella prima fascia del medesimo gruppo professionale.

All'apprendista sarà assicurata la seguente progressione nel corso del periodo del contratto:

- per i primi dodici mesi dall'assunzione: inquadramento inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione;
- per i successivi dodici mesi: inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione;
- per i restanti dodici mesi: inquadramento di destinazione.

Nel caso dell'inquadramento finale in seconda fascia del quinto gruppo professionale, la progressione in corso di contratto sarà la seguente:

- per i primi diciotto mesi dall'assunzione: inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione;
- per i restanti diciotto mesi: inquadramento di destinazione.

Il personale del Gruppo FCA (esclusa Ferrari) assunto a partire dal 1° luglio 2015 con contratto di apprendistato professionalizzante, in base alla vigente disciplina di legge, sarà inquadrato per l'intera durata di questa specifica tipologia di rapporto (36 mesi) nell'area professionale di destinazione, con il connesso livello retributivo ridotto del 5% per l'intero triennio.

Art. 8. - Trattamento di malattia ed infortunio

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, le regole saranno quelle previste dall'art. 25 del Titolo Terzo del presente Contratto Collettivo.

Art. 9. - Previdenza integrativa

Per gli apprendisti iscritti a Cometa le aliquote contributive sono definite dalla contrattazione aziendale, come da allegato n. e, in carenza di questa, dalle fonti contrattuali del fondo Cometa.

Art. 10. - Anzianità di servizio

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal presente Contratto Collettivo, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art 11. - Risoluzione del rapporto di lavoro

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro o l'apprendista possono recedere dal contratto con un preavviso di 30 giorni, indipendentemente dal gruppo professionale / area professionale di destinazione, ai sensi di quanto previsto dal quarto comma dell'art. 42 del D. Lgs. n. 81 / 2015.

In caso di mancata comunicazione del recesso entro la scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante, il rapporto prosegue come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

h.
Ecom.
Monseno

Monte ore permessi sindacali per le OO.SS. FIM, UILM, FISMIC e UGLM**Criteri di determinazione e gestione**

Il monte ore per permessi sindacali retribuiti, in riferimento a quanto previsto dall'art. 2, Titolo Primo, del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro (CCSL), costituisce, per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria sopra indicata singolarmente considerata alla data del presente accordo, condizione di miglior favore rispetto alle norme di legge anche agli effetti di cui all'art. 11, Titolo Primo, del CCSL e viene attribuito annualmente.

Con l'assegnazione del suddetto monte ore le Parti intendono assorbire e disciplinare tutti i trattamenti previsti dalla legge in materia di permessi sindacali retribuiti ulteriori rispetto alla spettanza legale per attività sindacale dei dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) stabilita dall'articolo 23, penultimo comma, della Legge 300/1970.

a) Regole per la determinazione del monte ore annuo unico a livello complessivo del Gruppo FCA (ad esclusione di Ferrari) e del Gruppo CNH Industrial

Il monte ore annuo complessivo a disposizione, in ciascuno dei due Gruppi, di ciascuna Organizzazione sindacale per la quale viene quantificato in relazione al numero di tutti i dipendenti operai, impiegati e quadri sarà determinato applicando 2 parametri di cui alla Tabella 1 sottostante riferita a ciascun Gruppo.

Il parametro A per le singole OO.SS. firmatarie.

Il parametro B per le singole OO.SS. firmatarie che alla data del presente accordo abbiano una percentuale di rappresentatività pari o superiore all'8% determinata dal numero dei propri dirigenti delle RSA in carica rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA, delle Organizzazioni sindacali firmatarie. (Pertanto è da intendersi che sulla base dell'indicatore della rappresentatività alla data del presente accordo tale parametro sarà moltiplicato per 3).

ore totali = ore risultanti dal parametro A + ore risultanti dal parametro B

Tabella 1

| FCA Parametri per calcolo ore | | CNH Industrial Parametri per il calcolo delle ore | |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| A | n. dipendenti x 0,46 | A | n. dipendenti x 0,37 |
| B da applicare se la % RSA è pari o superiore all'8% | n. dipendenti x 0,69 | B da applicare se la % RSA è pari o superiore all'8% | n. dipendenti x 0,81 |

Legenda:

n. dipendenti: è il numero degli operai, impiegati e quadri iscritti a libro unico del lavoro al 31 dicembre dell'anno precedente, comunicato annualmente a ciascuna Organizzazione sindacale entro il mese di gennaio dell'anno cui il monte ore si riferisce.

% RSA: è la percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate determinata dal numero dei propri dirigenti delle RSA in carica rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA, delle Organizzazioni sindacali firmatarie, in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Esclusivamente per le singole Organizzazioni sindacali interessate dall'applicazione del parametro B, le ore derivanti dal suddetto parametro (0,69x3 per il Gruppo FCA e 0,81x3 per il Gruppo CNH Industrial) andranno ripartite in relazione alla percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate dall'applicazione del suddetto parametro. Tale rappresentatività sarà determinata dal numero dei dirigenti delle RSA di ciascuna O.S., come presente alla data di sottoscrizione del presente accordo e interessata dall'applicazione del parametro B, in carica al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA delle OO.SS. interessate dall'applicazione del parametro B in carica al 31 dicembre dell'anno precedente.


b) Regole per assegnazione del monte ore a livello di Società/Unità produttiva o organizzativa

Per la determinazione delle quantità massime di ore assegnabili, a livello di singola Società, fermo restando il valore massimo complessivo del monte ore a livello di ciascun Gruppo di cui al precedente punto a), vengono applicati, per ciascuna Organizzazione sindacale considerata, in riferimento alla Società interessata i parametri della Tabella 1 ossia: per FCA il parametro A (0,46 per ciascun dipendente) se la % RSA è inferiore all' 8% e i parametri A+B (0,46+0,69=1,15 per ciascun dipendente) se la % RSA è pari o superiore all' 8% e per CNH Industrial il parametro A (0,37 per ciascun dipendente) se la % RSA è inferiore all' 8% e i parametri A+B (0,37+0,81=1,18 per ciascun dipendente) se la % RSA è pari o superiore all' 8%.

Il numero di ore così individuato potrà essere incrementato, sempre nell'ambito del valore massimo complessivo del monte ore a livello di ciascun Gruppo di cui al precedente punto a), secondo le percentuali indicate nella sotto riportata Tabella 2, sulla base della rispettiva percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate determinata dal numero dei propri dirigenti delle RSA in carica al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA, delle Organizzazioni sindacali firmatarie, in carica al 31 dicembre dell'anno precedente nella singola Società interessata.

Fermi restando sia il numero di ore complessive attribuibili alla singola specifica Società, ancorché incrementato dalla percentuale come definita al precedente comma, sia il valore massimo complessivo del monte ore di ciascun Gruppo di cui al punto a), per la determinazione della quantità massima di ore assegnabili a livello di Unità produttiva/organizzativa sono applicati, per ciascuna Organizzazione sindacale considerata, in riferimento all'Unità produttiva/organizzativa interessata i parametri della Tabella 1 ossia: per FCA il parametro A (0,46 per ciascun dipendente) se la % RSA è inferiore all' 8% e i parametri A+B (0,46+0,69=1,15 per ciascun dipendente) se la % RSA è pari o superiore all' 8% e per CNH Industrial il parametro A (0,37 per ciascun dipendente) se la % RSA è inferiore all' 8% e i parametri A+B (0,37+0,81=1,18 per ciascun dipendente) se la % RSA è pari o superiore all' 8%.

Il numero di ore così individuato potrà essere incrementato secondo le percentuali indicate nella sotto riportata Tabella 2, sulla base della rispettiva percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate determinata dal numero dei dirigenti della propria RSA in carica al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA, delle Organizzazioni sindacali firmatarie, in carica al 31 dicembre dell'anno precedente nella singola Unità produttiva/organizzativa interessata.



Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom of the page. The signatures are scattered across the bottom half of the page, with some in blue ink and others in black ink. There are approximately 10-12 distinct signatures or initials visible.

Tabella 2

| % RSA | % massima incremento ammesso |
|--------------------------------|------------------------------|
| fino al 15% | 10% |
| superiore al 15% e fino al 20% | 20% |
| superiore al 20% e fino al 25% | 25% |
| superiore al 25% e fino al 30% | 30% |
| superiore al 30% e fino al 35% | 35% |
| superiore al 35% | 45% |

La Direzione aziendale fornirà il numero dei dipendenti da prendere a riferimento e il numero massimo di ore assegnabili a livello di singola Società e di singola Unità produttiva/organizzativa.

Al fine di rispettare il valore massimo di monte ore determinato in base alla Tabella 1 per il Gruppo FCA e per il Gruppo CNH Industrial, nel caso in cui un'O.S. assegni un numero di ore superiore in alcune Società/Unità produttive o organizzative in base alle previsioni di cui alla Tabella 2, sarà necessario che la stessa O.S. provveda ad assegnare un numero di ore inferiore rispetto a quello risultante dal calcolo di cui in Tabella 1 in altre Società/Unità produttive o organizzative.

Modalità di utilizzo del monte ore

Il monte ore potrà essere utilizzato a copertura di:

1. tutte le ore di permesso sindacale retribuito per i dirigenti delle RSA, che eccedono le 8 ore mensili spettanti ex art. 23, penultimo comma, legge 300/1970;
2. tutte le ore di permesso per i componenti di organismi/incaricati per le operazioni connesse alla consultazione elettorale per la nomina/designazione di RSA/RLS;
3. tutte le ore di permesso per i dipendenti delle singole Unità produttive/organizzative delle Società che ricoprano cariche nelle strutture dell'Organizzazione sindacale e che richiedano assenze continuative dal posto di lavoro, previa comunicazione scritta da parte della competente Segreteria Nazionale indicante la persona interessata e il periodo di fruizione; in tal caso, in via del tutto eccezionale, potrà essere superato il limite massimo della spettanza teorica prevista per ogni Unità produttiva, così come sotto precisato;
4. tutte le ore di permesso per i componenti degli organi direttivi di cui all'art. 30 legge 300/1970 e di cui all'art. 2, Titolo Primo, del CCSL.

Al fine dell'utilizzo di tali permessi, l'Organizzazione sindacale dovrà comunicare per iscritto alla Direzione aziendale della singola Unità produttiva/organizzativa a inizio anno, l'elenco completo dei componenti degli organi direttivi per l'anno di riferimento, tempestivamente eventuali variazioni in corso di anno al suddetto elenco e, con almeno 48 ore di anticipo rispetto alla fruizione, l'elenco dei lavoratori che fruiranno di tali permessi con indicazione del/dei giorno/i di fruizione e della durata dei permessi.

In ogni singola Unità produttiva/organizzativa nel corso della stessa giornata lavorativa sarà possibile l'assenza di lavoratori partecipanti a riunione dell'organo direttivo di un'unica Organizzazione sindacale; in caso di concomitante richiesta da parte di più Organizzazioni Sindacali, sarà data priorità a quella che avrà richiesto per prima tale permesso e farà fede la data/ora di ricezione da parte dell'Azienda della comunicazione relativa all'indizione della riunione.

In via del tutto eccezionale e previa richiesta congiunta da parte delle Segreterie nazionali firmatarie, sarà valutata con la Direzione aziendale la possibilità di effettuare una riunione congiunta degli organi direttivi delle stesse Organizzazioni, qualora la richiesta venga formulata con congruo anticipo (20 giorni) e siano fatte salve le esigenze operative aziendali;

5. tutte le ore di permesso richieste da lavoratori delle singole Unità produttive/organizzative componenti degli organi direttivi, non dirigenti delle RSA, sia per la partecipazione alle riunioni dell'organo direttivo di cui sono componenti sia per lo svolgimento di servizi per i lavoratori all'esterno dell'Unità produttiva/organizzativa di appartenenza o all'interno dei locali sindacali presenti nell'Unità stessa;
6. tutte le ore di permesso richieste da lavoratori componenti del Comitato Aziendale Europeo per partecipare a riunioni, incontri, ivi compresi quelli preparatori, o ad altre attività direttamente connesse al ruolo di rappresentante dei lavoratori nell'ambito del suddetto Comitato.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCSL, per le quali sono definite condizioni di miglior favore in materia di permessi sindacali, unitamente alle proprie strutture territoriali e RSA valuteranno le opportune iniziative finalizzate a contenere l'utilizzo dei permessi sindacali, così salvaguardando le esigenze operative aziendali nelle giornate lavorative di quelle Unità produttive/organizzative interessate da sospensioni di attività, quali ad esempio la possibilità di indire le riunioni dei propri organi direttivi nei periodi nei quali non è prevista attività lavorativa presso le Unità produttive/organizzative interessate.

Ai lavoratori di cui ai precedenti punti 2, 3, 4, 5 e 6 (che non siano dirigenti delle RSA) non sono in nessun caso applicabili le tutele previste dalle leggi e dal CCSL per i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Il monte ore complessivo potrà essere utilizzato per il 60% nel primo semestre (gennaio-giugno) e per il restante 40% nel secondo semestre (luglio-dicembre). Le ore afferenti a ciascuna parte dell'anno saranno fruite nel periodo medesimo e le ore non fruite nel primo semestre saranno trasferite nel semestre successivo.

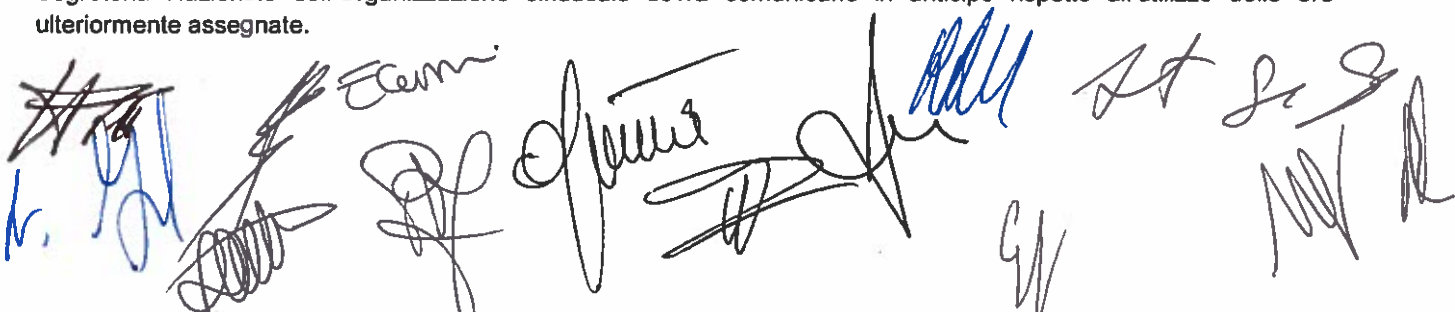
Entro il mese di luglio le Parti si incontreranno per valutare le misure idonee da porre in atto per contenere, alla luce dello scenario allora ipotizzabile, il consumo annuo di ore di permesso sindacale retribuito oltre ad esaminare eventuali situazioni critiche nell'utilizzo del monte ore.

La Segreteria Nazionale di ciascuna Organizzazione sindacale, entro 20 giorni dalla data di indicazione del monte ore per l'anno di riferimento, provvederà ad assegnare per ciascuna Società/ Unità produttiva o organizzativa le quote spettanti, il cui ammontare complessivo (al netto delle spettanze di legge per i dirigenti delle RSA ex art. 23, penultimo comma, legge 300/1970) sarà contenuto nel limite della spettanza teorica prevista per singola Società/ Unità produttiva o organizzativa sulla base di quanto definito al punto b), fatta salva la specifica eccezione prevista al punto 3 precedente e fermo restando in ogni caso il rispetto del limite massimo del monte ore generale complessivo. Tale assegnazione costituisce condizione necessaria per la retribuità dei permessi sindacali.

In caso di superamento delle ore assegnate, relativamente a ciascuna Società/ Unità produttiva o organizzativa, l'Azienda provvederà a trattenere le ore eccedenti l'assegnato con le spettanze del primo periodo di paga successivo al mese in cui il superamento sarà stato comunicato alla Segreteria Nazionale dell'Organizzazione sindacale competente.

In caso di assegnazione tardiva, saranno considerati retribuiti i permessi fruiti nel periodo compreso tra il mese di prevista assegnazione e la tardiva assegnazione con effetto dal mese successivo a quello in cui sarà comunicata la tardiva assegnazione stessa.

In caso di variazioni in corso d'anno dell'assegnazione alle diverse Società/Unità produttive o organizzative, la Segreteria Nazionale dell'Organizzazione sindacale dovrà comunicarle in anticipo rispetto all'utilizzo delle ore ulteriormente assegnate.



Nella comunicazione dovrà essere anche specificata la o le Società nonché la o le Unità produttiva/e alla cui assegnazione originaria dovranno essere sottratte le ore così trasferite.

Il lavoratore che intende fruire di permessi sindacali, salvo comprovati casi di urgenza, dovrà richiedere, in forma scritta utilizzando apposito modulo (come da fac-simile in allegato 1), il permesso con un preavviso minimo di 24 ore, se interno, e di 48 ore, se esterno.

Non potranno essere utilizzati permessi sindacali interni non retribuiti, salvo il caso di partecipazione a riunioni con la Direzione aziendale qualora fosse esaurito l'intero monte ore.

I permessi dovranno riguardare soltanto i periodi di tempo compresi nei limiti dell'orario normale di lavoro dei singoli lavoratori interessati (essendo escluso qualsiasi compenso per i periodi di tempo eccedenti tale orario) e non potranno essere richiesti per periodi inferiori al quarto d'ora. Pertanto, i lavoratori interessati dovranno presentarsi sul proprio posto di lavoro all'inizio del turno e, successivamente, utilizzare il permesso, fatto salvo il caso di utilizzo del permesso fuori dall'Azienda.

Per il computo e la registrazione del periodo di assenza dal lavoro si considereranno i quarti d'ora arrotondando, per eccesso o per difetto, le eventuali frazioni in minuti compresi tra un quarto d'ora e quello successivo.

Per l'attuazione, la gestione e la rendicontazione dei permessi viene utilizzato un apposito cartellino individuale mensile intestato alle persone aventi diritto (come da fac-simile in allegato 2).

Sul cartellino oltre ai dati anagrafici e identificativi del dipendente; viene indicato anche il Sindacato di appartenenza; tale cartellino sarà intestato, ogni mese, dall'ufficio Personale dell'Unità produttiva/organizzativa e consegnato ai rispettivi responsabili dei titolati all'utilizzo dei permessi sindacali.

Ciascun titolato, nel momento in cui fruisca di permesso sindacale richiesto nei termini previsti, firmerà l'apposito cartellino.

Il responsabile del titolato alla fruizione del permesso sindacale provvederà:

- a) a rilasciare all'interessato il permesso scritto sull'apposito modulo (come da fac-simile in allegato 3);
- b) ad annotare sul cartellino individuale, in corrispondenza del giorno, l'ora di inizio e quella del rientro sul posto di lavoro o comunque del termine del permesso;
- c) a fare controfirmare di volta in volta dal titolare del cartellino il periodo di tempo utilizzato per il permesso;
- d) a consegnare all'ufficio Personale il cartellino individuale mensile relativo ai permessi sindacali.

Al fine di consentire all'Organizzazione sindacale il monitoraggio dell'andamento dell'utilizzo dei permessi sindacali, l'Azienda fornirà mensilmente alla Segreteria Nazionale dell'Organizzazione sindacale il dato dei permessi sindacali fruiti.

Esclusivamente ai dirigenti delle RSA, ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 legge 300/1970, saranno concessi, previa richiesta scritta all'Azienda da parte dell'interessato di regola 3 giorni prima della fruizione, permessi sindacali non retribuiti nella misura massima di 8 giorni all'anno, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

La regolamentazione definita nel presente allegato n. ... al CCSL si applica a partire dal 1° gennaio 2016.

Per l'anno 2015 la materia del Monte ore permessi sindacali viene disciplinata sulla base delle specifiche intese raggiunte nei due Gruppi che hanno regolato la stessa per gli anni 2013 e 2014.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'Ecom.' and another that looks like 'fume'. There are also some isolated initials like 'St', 'L', 'S', and 'M'. A small number '5' is written in the center of the signature area.

ALLEGATO 1

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| SOCIETA' | |
| | |
| RICHIESTA DI PERMESSO SINDACALE | |
| DATA: | |
| ORA: | |
| IL/LA SIGNOR/A ID. AZIENDALE <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> (COGNOME) (NOME) </div> | |
| APPARTENENTE ALL'UNITA' PRODUTTIVA: | |
| | Dirigente delle R.S.A. |
| | R.L.S. |
| | Componente del DIRETTIVO |
| CHIEDE UN PERMESSO SINDACALE DALLE ORE ALLE ORE DEL GIORNO PER RECARSI MOTIVO PER CUI IL PERMESSO E' RICHIESTO CON TERMINE RIDOTTO DI PREAVVISO | |
| FIRMA DEL RICHIEDENTE | |





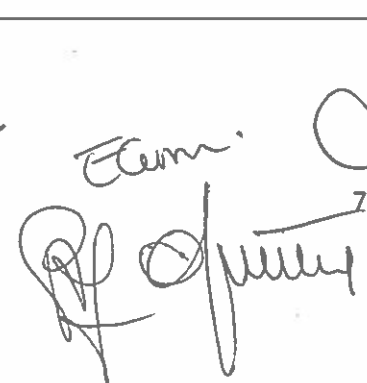
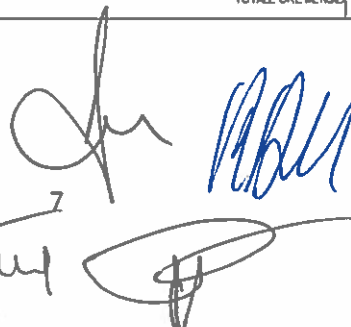

CARTELLINO INDIVIDUALE PERMESSI SINDACALI

ALLEGATO 2

| | |
|----------|--|
| SOCIETA' | |
| DATA: | |
| PRODOTTO | |
| SIGNOR/A | |
| MESE DI | |

| | |
|--------------|--|
| ID AZIENDALE | |
| SINDACATO | |

| GIORNO | DALLE ORE | ALLE ORE | COD. PERMESSO | VISTO DEL TITOLARE | DALLE ORE | ALLE ORE | COD. PERMESSO | VISTO DEL TITOLARE | DALLE ORE | ALLE ORE | COD. PERMESSO | VISTO DEL TITOLARE | TOTALE ORE DI PERMESSO | | | VISTO DEL RESPONSABILE |
|--------------------|-----------|----------|---------------|--------------------|-----------|----------|---------------|--------------------|-----------|----------|---------------|--------------------|------------------------|-----|-----------|------------------------|
| | | | | | | | | | | | | | RSA | RLS | DIRETTIVO | |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 28 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTALE ORE MENSILI | | | | | | | | | | | | | | | | |



 Comm. 



ALLEGATO 3

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SOCIETA' | |
| | |
| PERMESSO SINDACALE | |
| DATA: | |
| ORA: | |
| IL/LA SIGNOR/A <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> (COGNOME) (NOME) </div> | |
| ID. AZIENDALE | |
| APPARTENENTE ALL'UNITA' PRODUTTIVA: | |
| <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Dirigente delle R.S.A. </div> | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> R.L.S. </div> |
| <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Componente del DIRETTIVO </div> | |
| E' IN PERMESSO SINDACALE DALLE ORE ALLE ORE DEL GIORNO | |
| PER RECARSI | |
| FIRMA DEL RESPONSABILE | |











