

Verbale di incontro

In data 11 luglio 2014 si sono incontrate Fiat S.p.A. e CNH Industrial N.V. e le Organizzazioni sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e l'Associazione Quadri e Capi FIAT.

In relazione all'intesa raggiunta con il verbale di accordo sottoscritto in data odierna, le Parti si danno atto che il lavoro negoziale fino ad oggi compiuto per le parti normative sotto indicate resta acquisito e confluirà nell'ambito dell'accordo di rinnovo contrattuale di cui al verbale odierno sopra richiamato, in particolare per quanto di seguito riportato:

TITOLO PRIMO

- Sistema di relazioni sindacali: come da testi consegnati il 24/01/2014 e, per il paragrafo "Reclami" dell'allegato tecnico n. 2 Ergo-Uas, il 05/02/2014.

TITOLO SECONDO

- Art. 1 – Entrata e uscita in azienda e art. 4 – Orario di lavoro: ampliamento fascia di flessibilità in entrata per il personale impiegatizio a cui è applicato il sistema di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero;
- Art. 3 – Recuperi produttivi: introduzione di un'indennità economica nei casi di recuperi produttivi nella giornata del sabato e nei giorni di riposo individuale;
- Permessi Annuì Retribuiti (P.A.R.):
 - frazionamento a ore intere e per un minimo di 2 ore per il personale non addetto a turni avvicendati;
 - nei casi di assistenza per malattia di figli minori di 12 anni;
 - fruizione anticipata rispetto alla maturazione;
- Art. 4 – Orario di lavoro, comma 4: inserimento, dopo le parole "*previa verifica tra le parti*", della seguente frase "*di fattibilità in relazione alle condizioni tecnico-organizzative e operative dell'area interessata.*".

But

1

TITOLO TERZO

- Art. 6 – Classificazione del personale: nella formulazione relativa al 4° gruppo professionale - 2^a fascia – 1° alinea come da testo consegnato;
- Art. 13 bis – Incentivo di produttività: secondo il documento di riscontro aziendale consegnato il 05/06/2014 e armonizzazione Magneti Marelli;
- Art. 24 – Trattamento in caso di malattia e di infortunio – capitolo Assenteismo: inserimento al terzo comma, dopo le parole “di ricovero ospedaliero”, delle seguenti parole “con conseguente primo certificato di convalescenza”;
- Art. 26 – Diritto allo studio: secondo il testo consegnato;
- Art. 30 – Divieti: nella formulazione del testo consegnato.

Vincenzo
Pipin
Giovanni
Giovanni
Giovanni
Giovanni
Giovanni

Alfonso
Piero
Piero
Piero

TITOLO PRIMO**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 nella Rappresentanza sindacale dei lavoratori 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/ Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori che **operano affrontando le questioni in via preventiva** secondo l'articolazione, le competenze e le modalità di seguito riportate.

Con cadenza semestrale, in occasione della presentazione dei risultati economici del semestre rispettivamente delle società Fiat S.p.A. e **CNH Industrial N.V.**, si svolgerà un apposito incontro tra l'Azienda e le Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente Contratto avente ad oggetto l'illustrazione dei suddetti risultati economici.

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 al verificarsi di significative variazioni degli andamenti di mercato ed economici, nel corso di apposito incontro la Direzione aziendale fornirà** alle suddette Organizzazioni sindacali informazioni sulla situazione aziendale con particolare riferimento all'andamento **economico**, produttivo e occupazionale. **Analoghi incontri potranno essere richiesti per singole aree interessate da significative variazioni degli andamenti di mercato e produttivi.**

~~Su richiesta delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, al verificarsi di significative variazioni degli andamenti di mercato ed economici, nel corso di apposito incontro la Direzione aziendale fornirà alle suddette Organizzazioni sindacali informazioni sulla situazione aziendale con particolare riferimento all'andamento economico, produttivo e occupazionale.~~

Commissione Paritetica di Conciliazione a livello nazionale

COMPETENZE

La Commissione Paritetica di Conciliazione è 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.

1

Al verificarsi di tali specifiche situazioni, anche su richiesta di una sola delle Parti, la Commissione Paritetica di Conciliazione sarà convocata dal segretario della stessa. 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 di Conciliazione 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, verranno comunicate alle rispettive strutture periferiche.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione Paritetica di Conciliazione 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 Fiat 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*).

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 Fiat 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;

2

- 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.

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 di società

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 il Rapporto biennale sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile di cui all'Art. 9, L. 125/1991, ferma restando la presentazione dello stesso alla Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori, in occasione di apposito incontro;
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 della Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori e da componenti designati da parte aziendale.

Handwritten signatures in blue ink, including a stylized signature on the left, a signature with a lightning bolt symbol in the middle, and several other signatures on the right, some with initials and a small number '3' below them.

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 nelle figure di rappresentanza degli stessi in materia di sicurezza dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), presso ciascun stabilimento/unità produttiva è istituita la Commissione Salute Prevenzione 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 i rappresentanti dei lavoratori nelle iniziative volte attraverso la promozione attiva di iniziative finalizzate a garantire la diffusione di un'effettiva cultura della salute e della sicurezza comportamenti effettivi in coerenza con gli indirizzi e le linee guida definite in sede di Organismo Paritetico Health and Safety (OPHS) lo spirito e le metodologie del Programma condiviso "Health & Safety First" a diffondere la cultura della prevenzione e della sicurezza, requisito fondamentale per garantire il rispetto delle regole e l'efficacia degli interventi realizzati.

Presso ciascun stabilimento/unità produttiva opererà una Commissione Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro, i cui componenti in rappresentanza dei lavoratori rivestono la qualifica di RLS ai sensi di quanto previsto dall'art. 47 D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche.

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 appartengono esclusivamente alla Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori, e sono in il loro numero è pari a 8 nelle unità produttive con oltre 1000 dipendenti, 4 nelle unità produttive tra 501 e 1000 dipendenti, 3 nelle unità produttive tra 201 e 500 dipendenti e 1 nelle unità produttive fino a 200 dipendenti.

~~Tali componenti, saranno comunicati all'Azienda congiuntamente dalle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto Collettivo, in quanto designati come RLS dello stabilimento/unità produttiva.~~

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 specifiche 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 al RLS in base a quanto stabilito dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, alla Commissione Salute Prevenzione 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 prevenzione da realizzarsi operativamente a cura dell'Azienda, tenendo conto delle indicazioni e delle linee guida definite dall'OPHS;

4

- esame e **definizione** **verifica** di programmi di formazione volontaria coerenti con le finalità e le metodologie **indicate dall'OPHS del Progetto "Health & Safety First"**, nonché **la** verifica della programmazione e dell'esecuzione dei **di dettaglio** di 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 Prevenzione e Sicurezza sul del Lavoro** sarà data:

- comunicazione preventiva sugli strumenti informativi previsti per i lavoratori in ordine ai rischi **generali e specifici collegabili con l'attività lavorativa suddetti**;
- informazione **di norma mensile**, sulla situazione relativa alla salute e la sicurezza, anche allo scopo di **individuare e realizzare idonei interventi preventivi, gli eventi infortunistici** con particolare riferimento a:
 - numero e tipologia degli infortuni, **ripartiti tra franchigie e denunce**;
 - statistiche per causale di accadimento e per gravità degli infortuni; ~~anche allo scopo di individuare e realizzare idonei interventi preventivi~~;
 - numero degli interventi di pronto soccorso effettuati a cura del Servizio Sanitario Aziendale;
 - **valutazione circa** la situazione del presidio sanitario e tipo di servizio previsto;
 - **la situazione, in termini di sintesi statistica, delle visite periodiche di legge**;
 - **consultazione della** documentazione aziendale relativa ai **DPI** (Dispositivi di Protezione Individuale **(DPI)** sia di carattere specifico che generale per la verifica congiunta sul loro corretto utilizzo da parte dei lavoratori;
 - ~~illustrazione dei DPI, sia di carattere specifico che generale~~;
 - ~~situazione, in termini di sintesi statistica, delle visite periodiche di legge.~~
- 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 in sede aziendale o di stabilimento dell'Organismo Paritetico Health & Safety, con il quale collabora per le comuni finalità collegate all'attuazione di un "Sistema di formazione continua per la 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 Prevenzione 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 di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti ed inerenti alle materie della salute e sicurezza, saranno portate all'esame in sede di istanza preliminare dell'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS). ~~e, qualora non siano ivi risolte, saranno rimandate alla procedure di raffreddamento di cui al successivo art. 13.~~

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:



5

- 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

- Monitoraggio dell'applicazione delle metodologie di WCM, con particolare riguardo agli obiettivi di miglioramento assegnati alla Unità Produttiva e alla verifica del livello di raggiungimento degli stessi;
- 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 preventivo delle di eventuali significative variazioni metodologiche del sistema Ergo-UAS di aspetti rilevanti di cui all'allegato tecnico n. 2;**
- 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. **[memo Allegato tecnico n. 2 aggiornato]**

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: 2 componenti, negli stabilimenti con più di 2000 dipendenti, e un componente, negli stabilimenti fino a 2000 dipendenti, della Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo, designati dalle rispettive Segreterie territoriali. In caso di lancio dei nuovi modelli/prodotti è prevista la partecipazione di un ulteriore componente della Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori per ogni Organizzazione sindacale firmataria.

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 2 componenti, negli stabilimenti con più di 2000 dipendenti, e un componente, negli stabilimenti fino a 2000 dipendenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo nominati dalle rispettive Segreterie Territoriali.

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 1 componente della Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo 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.

Gruppo di studio propositività a livello societario

Al fine di realizzare un sempre più ampio e fattivo coinvolgimento dei lavoratori sui fattori di competitività aziendale, anche in ottica di sistema WCM, si conviene di istituire un gruppo di studio avente l'obiettivo di proporre iniziative tese a favorire le proposte di miglioramento dei lavoratori e relative forme di riconoscimento.

Tale gruppo di studio, che opererà nella logica partecipativa e non avrà quindi competenze negoziali, sarà composto da rappresentanti aziendali e da un rappresentante per Organizzazione sindacale firmataria del presente.

~~Il calendario delle attività del suddetto gruppo di studio sarà definito entro marzo 2012.~~

~~Nel corso della prima riunione saranno definiti tempi e modalità operative dell'attività del gruppo stesso.~~

Allegato Tecnico n. 2 – Descrizione del sistema Ergo-UAS

Omissis

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 sette 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 scritto agli Enti preposti per il tramite di un componente della Rappresentanza Sindacale Aziendale, che lo rappresenterà ed assisterà nella trattazione della controversia, il cui esame dovrà essere esaurito normalmente entro cinque giorni lavorativi dalla data di presentazione del reclamo scritto;~~
- ~~c) in ogni caso, qualora la controversia non trovi soluzioni tra le Parti, la questione potrà essere sottoposta alla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione che la esaminerà entro i cinque giorni successivi. 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.~~

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 reclamo per il tramite di un componente della Rappresentanza Sindacale Aziendale, che lo rappresenterà 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.

TITOLO TERZO

Art. 6. – Classificazione del personale

4° GRUPPO PROFESSIONALE, seconda fascia-primo alinea

Omissis

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.

Art. 13 bis – 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. ~~Esso si applica a tutte le realtà in cui si applicava il Premio di competitività di cui al CCSL del 13/12/2011.~~

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 alla seguente tabella.

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

Conseguentemente, a questo fine, ~~si conviene, in sostituzione di quanto previsto per l'anno 2012 dall'ultimo capoverso della Norma Transitoria, di cui dell'art.14 del CCSL, che~~ la quota erogata mensilmente e individualmente nelle suddette misure è sia 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. 24 del Titolo Terzo del CCSL ~~come nelle previsioni delle versioni A), terzo comma, e B)~~ regolarmente comunicate secondo la procedura aziendale in atto;
- 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.

~~Il suddetto "Incentivo di produttività" come disciplinato dal presente accordo sostituisce integralmente il Premio di Competitività di cui alla richiamata Norma Transitoria.~~

Art. 26. – *Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione.*

~~Le parti firmatarie del presente contratto collettivo e la rappresentanza sindacale aziendale determineranno modalità di esercizio del diritto allo studio, con particolare riferimento ai lavoratori studenti, e della formazione professionale definendone quantità e modalità di fruizione compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.~~

~~I lavoratori studenti potranno fruire di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni precedenti, se lavorativi, l'esame nel caso di esami universitari ovvero la sessione di esami negli altri casi.~~

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 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. 30. - *Divieti.*

~~Il lavoratore non potrà prestare la propria opera, con rapporto di lavoro autonomo o subordinato, presso soggetti (imprese, persone fisiche, etc.) diversi dall'azienda in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.~~

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.



10

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.




