

TITOLO PRIMO

➤ SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

➤ DIRITTI SINDACALI

Art. 1. Costituzione e tutela della Rappresentanza Sindacale Aziendale

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 di secondo livello

Art. 9. Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Art. 10. Decorrenza e durata

Art. 10. bis - Rinnovo parte economica.

Art. 11. Distribuzione del contratto

Art. 12. Clausola di Responsabilità

Art. 13. Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi

Art. 14. Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali e plurime

The bottom half of the page is filled with numerous handwritten signatures and scribbles in black ink. Some of the more legible signatures include 'Maurizio', 'Pierluigi', and 'RDM'. There are also several large, stylized initials and marks that are difficult to decipher. The signatures are scattered across the page, with some appearing to be grouped together.

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 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 Fiat Industrial s.p.a., 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, 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.

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.

COMPOSIZIONE

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.

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

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.

Commissione Prevenzione 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 in tutti gli attori impegnati nelle diverse responsabilità, nei lavoratori tutti e nelle figure di rappresentanza degli stessi in materia di sicurezza (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), la Commissione Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro è la sede in cui sviluppare la partecipazione in materia, in conformità alla normativa in materia e con l'obiettivo condiviso di migliorare il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nelle iniziative volte - attraverso la promozione attiva di iniziative finalizzate a garantire comportamenti effettivi in coerenza con 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, appartengono esclusivamente alla Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori, e 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:

- Responsabile del Personale
- 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

Ferme restando le attribuzioni spettanti al RLS in base a quanto stabilito dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, alla Commissione Prevenzione e Sicurezza del Lavoro sono 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 prevenzione da realizzarsi operativamente a cura dell'Azienda;
- esame e verifica di programmi di formazione volontaria coerenti con le finalità e le metodologie del Progetto "Health & Safety First", nonché verifica della programmazione di dettaglio di programmi di formazione obbligatoria;
- verifiche congiunte circa le modalità ed i 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 Prevenzione e Sicurezza del Lavoro sarà data:

- comunicazione preventiva sugli strumenti informativi previsti per i lavoratori in ordine ai rischi suddetti;
- informazione, di norma mensile, sugli eventi infortunistici con particolare riferimento a:
 - numero degli infortuni, ripartiti tra franchigie e denunce;
 - statistiche per causale di accadimento, 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;
 - consultazione della documentazione aziendale relativa ai DPI (dispositivi protezione individuale) e 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.

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".

Gli argomenti trattati nell'ambito della Commissione 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.

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. aspetto ergonomico,
 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 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.

COMPOSIZIONE

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.

[Vertical list of handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

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.

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.

COMPOSIZIONE

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.

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 Contratto.

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.

[Vertical list of handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signatures at the bottom of the page]

DIRITTI SINDACALI

Art. 1. Costituzione e tutela delle Rappresentanze sindacali aziendali

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

Appendice Tecnica – Strumenti Informatici

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 tra le stesse in allegato n. 6.

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 sarà definito con specifici accordi annuali per ciascuna delle suddette Organizzazioni.

Potranno inoltre accedere a permessi sindacali retribuiti, nell'ambito del sopra richiamato monte ore, i componenti degli organi direttivi provinciali e nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo e delle relative Confederazioni.

I nominativi dei componenti dei direttivi provinciali e nazionali 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.

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali, salvo comprovati casi di urgenza, dovranno richiedere il permesso sindacale retribuito con un preavviso minimo di 24 ore, se interno, e di 48 ore se esterno.

La richiesta di permessi retribuiti esterni a favore dei componenti degli organi direttivi di cui al secondo comma del presente articolo, dovrà essere presentata dalla relativa Organizzazione sindacale alla Direzione aziendale in forma scritta con un preavviso di almeno 48 ore.

Prima di concedere il permesso la Direzione aziendale verificherà la compatibilità dell'assenza con le ragioni tecniche organizzative e produttive del reparto di appartenenza.

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.

Potranno fruire di permessi sindacali retribuiti interni anche componenti degli organi direttivi, non dirigenti della Rappresentanza sindacale aziendale, per l'accesso ai locali sindacali in casi particolari per lo svolgimento di servizi per i lavoratori.

I titolari di permessi sindacali, retribuiti e non, dovranno registrare su apposito cartellino individuale mensile, controfirmato dal capo responsabile, l'utilizzo dei permessi con indicazione della tipologia, durata, luogo e motivazione di ciascuno.

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:

- 1) le assemblee possono essere indette nel limite complessivo di 10 ore annue nel seguente modo:
 - 4 ore all'anno (una per Organizzazione sindacale) dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo su richiesta disgiunta,
 - le restanti 6 ore all'anno dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo nel loro complesso, anche per il tramite delle Rappresentanze sindacali aziendali, su richiesta congiunta delle stesse;
- 2) la convocazione dell'assemblea sarà 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;
- 3) le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo e/o le Rappresentanze sindacali aziendali costituite convocheranno di norma l'assemblea retribuita alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro o collegata alla pausa refezione;
- 4) 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;
- 5) 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 dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo e/o dalle Rappresentanze sindacali aziendali all'azienda nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo e/o le Rappresentanze sindacali aziendali nonché i relativi dirigenti e rappresentanti 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.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo e le Rappresentanze sindacali aziendali 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.

Art. 5. - *Locali delle Rappresentanze sindacali aziendali.*

Alle Rappresentanze sindacali aziendali regolarmente costituite delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo sarà messo a disposizione un idoneo locale per l'esercizio delle loro funzioni all'interno dello stabilimento.

Ai locali delle Rappresentanze sindacali aziendali 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.

Art. 6. - *Strumenti informatici.*

L'azienda metterà a disposizione della Rappresentanza Sindacale aziendale 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 seguito riportata. 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).

Azienda e Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto collettivo si danno atto che, 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 della Rappresentanza Sindacale aziendale 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 dell'1% della paga 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 professionali di appartenenza dei lavoratori. Tali importi potranno essere derogati in casi particolari.

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 marzo di ogni anno l'azienda fornirà 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 professionale.

[Handwritten signatures and scribbles on the left side of the page]

[Handwritten signatures and scribbles on the bottom right side of the page]

SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 8 - Contrattazione di secondo livello.

Le materie e gli istituti già definiti dal presente Contratto collettivo di primo livello non possono formare oggetto di ulteriore contrattazione aziendale di secondo livello, salvo quanto diversamente stabilito dalle specifiche clausole di rinvio di cui al presente Contratto (*ne bis in idem*).

La contrattazione aziendale di secondo livello sarà pertanto svolta, in via esclusiva o concorrente, per le materie stabilite dalle clausole di rinvio sopra citate.

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 e comporta il venir meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole.

Art. 10. - Decorrenza e durata.

Il presente Contratto decorre dal 1° gennaio 2011 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2012.

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 uno specifico Contratto collettivo di lavoro.

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro 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.

Al rispetto dei tempi e delle procedure sopra dette è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica denominata "elemento provvisorio rinnovo contratto" a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 10. bis - Rinnovo parte economica.

Una Commissione bilaterale sarà costituita entro il primo semestre 2012 con il compito di individuare uno o più indicatori economici utili al fine del rinnovo del presente Contratto.

Art. 11. - 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. 12. – 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 firmatarie e/o dalle Rappresentanze 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 firmatarie e/o dalle Rappresentanze 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 nazionali e provinciali di ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto collettivo

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.

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.

Art. 13 - 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, al fine di prevenire, esaminare e risolvere eventuali motivi di potenziale conflitto collettivo, che non abbiano trovato una naturale soluzione all'interno delle Commissioni previste dal presente Contratto, si conviene di adottare le seguenti procedure:

a) in caso di eventuali motivi di potenziale conflitto da parte sindacale a livello di stabilimento/unità produttiva o di reparto:

1. la Direzione aziendale e la RSA, su richiesta anche di una sola delle parti, si incontreranno entro 3 giorni da tale richiesta, o comunque 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 e la RSA con l'intervento delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto;
3. ove, decorso il termine di 10 giorni dall'incontro di cui al punto 1 o quello più ampio eventualmente concordato, non si fossero ancora composti i motivi del conflitto, su richiesta anche di una sola delle parti, la questione sarà esaminata dalla Commissione Paritetica di Conciliazione, che sarà convocata e si esprimerà secondo le tempistiche e le modalità già previste dal presente Contratto per la stessa;

b) in caso di eventuali motivi di conflitto a livello di società, la Direzione aziendale e le Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente Contratto, su richiesta anche di una sola delle parti, si incontreranno entro 3 giorni da tale richiesta, o comunque entro il diverso termine concordato, al fine di esaminare congiuntamente la situazione e individuarne la soluzione; tale fase di esame e consultazione avrà termine decorsi 10 giorni dal primo incontro o nell'arco temporale più ampio eventualmente concordato.

Durante lo svolgimento e sino al termine delle suddette procedure le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le eventuali successive azioni dirette da parte sindacale dovranno essere precedute da comunicazione alla Direzione aziendale, allo scopo di non pregiudicare l'articolazione del processo produttivo e organizzativo aziendale.

Art. 14 - 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.

[Handwritten signatures and initials, including names like 'Antonio' and 'RBM', scattered across the page.]

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 and initials, including 'B', 'Ambr', and various illegible scribbles]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials and signatures, including 'RBM', 'R', and others]

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 le Rappresentanze sindacali aziendali 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.

BILANCIAMENTI PRODUTTIVI

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

[Handwritten signatures and initials, including names like 'Antonio', 'Luca', 'Giovanni', 'Roberto', 'Marco', 'Andrea', 'Stefano', 'Giancarlo', 'Alessandro', 'Riccardo', 'Matteo', 'Lorenzo', 'Gabriele', 'Nicola', 'Tommaso', 'Eugenio', 'Enrico', 'Luca', 'Giovanni', 'Roberto', 'Marco', 'Andrea', 'Stefano', 'Giancarlo', 'Alessandro', 'Riccardo', 'Matteo', 'Lorenzo', 'Gabriele', 'Nicola', 'Tommaso', 'Eugenio', 'Enrico']

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 e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza 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 i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nei modi previsti dalle norme vigenti
- organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione
- effettuare la valutazione dei rischi
- informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui siano esposti;

in particolare:

provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta anticendio, 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, deve 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;

- provvede 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;

- informa periodicamente i lavoratori, di norma semestralmente, 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 gli RLS.

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, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, 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 allontanino 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 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 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 di assunzione e periodiche, visite di idoneità, 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.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono designati, da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, tra i componenti della Rappresentanza sindacale Aziendale in numero pari a 8 nelle unità produttive con oltre 1.000 dipendenti, 4 nelle unità produttive tra 501 e 1.000 dipendenti, 3 nelle unità produttive tra 201 e 500 dipendenti e 1 nelle unità produttive fino a 200 dipendenti.

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

AGIBILITA'

Ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza 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: 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 Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, 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 sopradetto - 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 sui Luoghi di Lavoro, 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 predisponesse 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 nei luoghi di lavoro, 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 rappresentante per la sicurezza 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.

PROGETTO "HEALTH & SAFETY FIRST" e FORMAZIONE per la Sicurezza

Le Parti condividono la finalità primaria di implementare le azioni necessarie ad assicurare l'acquisizione di una effettiva consapevolezza da parte dei lavoratori in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, attraverso lo sviluppo di azioni concrete di formazione orientate a favorire comportamenti effettivi, secondo le logiche e metodologie proprie del Progetto "Health & Safety First".

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

[A cluster of approximately 15 handwritten signatures in black ink, located on the left side of the page.]

[A cluster of approximately 6 handwritten signatures in black ink, located on the right side of the page.]

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 previsto 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 9.00, 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 la Rappresentanza Sindacale Aziendale, 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, entro i sei mesi successivi con le seguenti modalità:

- nella mezz'ora di intervallo fra i turni, laddove previsto,
- nel 18° turno (salvaguardando la copertura retributiva),
- nei giorni di riposo individuale,
- per un'ora al giorno,
- nelle giornate di sabato o in altri turni aggiuntivi,

previo esame con la Rappresentanza Sindacale Aziendale anche al fine di individuare soluzioni alternative di pari efficacia.

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 viene stabilita dalla Direzione aziendale previo esame con la Rappresentanza Sindacale Aziendale. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

I lavoratori non potranno rifiutarsi alla 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.

Fermi restando i sistemi di orario di lavoro già in uso nelle diverse unità produttive a 10,15, 17, 18 turni o altre turnazioni, 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 le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto e/o la Rappresentanza Sindacale Aziendale dei Lavoratori 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, a partire dagli stabilimenti di carrozzeria, si dovesse realizzare con l'utilizzo degli impianti di produzione per 24 ore giornaliere e per 6 giorni la settimana, comprensivi del sabato, con uno schema di turnazione articolato a 18 turni settimanali, l'attività lavorativa degli addetti alla produzione e collegati (quadri, impiegati e operai), a regime ordinario e ferma la durata media dell'orario individuale contrattuale, sarà articolata su tre turni giornalieri di 8 ore ciascuno a rotazione, secondo i seguenti orari:

- primo turno dalle ore 6.00 alle ore 14.00, con la mezz'ora retribuita per la refezione dalle ore 13.30 alle ore 14.00;
- secondo turno dalle ore 14.00 alle ore 22.00, con la mezz'ora retribuita per la refezione dalle ore 21.30 alle ore 22.00;
- terzo turno dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo, con la mezz'ora retribuita per la refezione dalle ore 5.30 alle ore 6.00.

Lo schema di orario prevede, a livello individuale, una settimana a 6 giorni lavorativi e una a 4 giorni. L'articolazione dei turni avverrà secondo lo schema di turnazione settimanale di seguito indicata:

3° - 2° - 1°

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

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

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

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

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

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 calcolato a decorrere dal primo dodicesimo di ora utile).

In connessione con l'avviamento e la salita produttiva e a fronte del graduale incremento dei fabbisogni di organico la Direzione aziendale potrà organizzare la produzione su 2 o 3 turni alternati di 8 ore giornaliere

per 5 giorni alla settimana dal lunedì al venerdì, con eventualmente la mezz'ora per la refezione a fine turno per gli addetti alla produzione e collegati.

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, verranno 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 le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto e/o la Rappresentanza Sindacale Aziendale dei Lavoratori 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 l) 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, fatto comunque salvo, ove necessario, il loro utilizzo per la copertura del 18° turno.

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 (segreteria, amministrazione, personale, organizzazione, servizi generali, servizi informatici e acquisti).

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.

I suddetti permessi annui retribuiti potranno, sino a concorrenza, essere utilizzati a fruizione collettiva per la copertura del 18° turno nel caso degli schemi di orario a 18 turni. Negli schemi di orario a 10 e 15 turni, 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 la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

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 morbosi di familiari debitamente certificati quando il lavoratore non abbia già titolo agli specifici permessi previsti dall'art. 4 della Legge n. 53/2000.

Nello schema di orario a 18 turni gli eventuali P.A.R. residui a fruizione individuale potranno essere fruiti secondo le suddette modalità soltanto dopo la programmata utilizzazione dei permessi a fruizione collettiva.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per gruppi di 4 ore.

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 la copertura del 18° turno settimanale, 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.

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.

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

Per far fronte alle esigenze produttive di avviamenti, recuperi o punte di più intensa attività nonché di messa in funzione di impianti, l'Azienda potrà far ricorso, senza preventivo accordo sindacale, a 120 ore annue pro capite di lavoro straordinario da effettuare a turni interi.

Nel caso dell'organizzazione dell'orario di lavoro sulla rotazione a 18 turni, il lavoro straordinario potrà essere effettuato a turni interi nel 18° turno, già coperto da retribuzione secondo le modalità indicate all'articolo orario di lavoro, o nelle giornate di riposo.

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

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

Il lavoro straordinario, nell'ambito delle 200 ore annue pro capite, potrà essere effettuato per esigenze produttive, tenuto conto del sistema articolato di pause collettive nell'arco del turno, durante la mezz'ora di intervallo tra la fine dell'attività lavorativa di un turno e l'inizio dell'attività lavorativa del turno successivo. In questo caso l'informazione preventiva alla Rappresentanza Sindacale Aziendale e la comunicazione ai lavoratori del lavoro straordinario per esigenze produttive saranno effettuate con un preavviso minimo di 48 ore.

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 in atto della materia che potranno costituire oggetto di regolamentazione in appositi addendum.

[Handwritten signatures and notes on the left margin, including a large signature that appears to read 'D. Mungelli' and several other illegible signatures.]

[Handwritten signature 'LPE' in the center of the page.]

[Handwritten signatures on the right side of the page, including a large signature that appears to be 'R' and several other illegible signatures.]

| 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 | notturmo dalle ore 18 fino alle ore 22 | 25,0% | - | 27,5% | - |
| | ordinaria | notturmo 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 | notturmo prime 2 ore | 55,0% | 45,0% | 45,0% | 55,0% |
| | straordinaria | notturmo oltre le 2 ore | 55,0% | 50,0% | 50,0% | 60,0% |
| festivo | - | festivo diurno | 65,0% | 65,0% | 65,0% | 65,0% |
| | - | notturmo festivo (prime 8 ore) | 70,0% | 65,0% | 65,0% | 75,0% |
| | - | notturmo 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 | notturmo festivo (prime 8 ore) | 55,0% | - | 60,5% | 72,7% |
| | straordinaria | notturmo 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 pertanto 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 sesto comma del presente articolo, nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

In connessione con l'avviamento e la salita produttiva, in caso di organizzazione del lavoro su 10 o 15 turni, il lavoro straordinario produttivo potrà essere prestato nella giornata di sabato a turni interi.

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 professional, 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 (comprensiva dell'incentivo di rendimento per i lavoratori operai), eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

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).

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione aziendale, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro 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 del lavoro 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 tecnico-organizzative.

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.

3) Per i lavoratori operai degli stabilimenti/unità produttive nei quali il periodo di maturazione dei ratei mensili di ferie è dal 16 di un mese al 15 del mese successivo, il periodo di servizio dal 16 al 31 dicembre 2011 sarà considerato utile, secondo il criterio di prevalenza del servizio nell'ambito del suddetto arco temporale, al fine della maturazione della metà di un rateo mensile di ferie.

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 tecnico-organizzative, 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),
- Ss. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno),
- Assunzione di M.V. (15 agosto),
- Ognissanti (1° novembre),
- Immacolata Concezione (8 dicembre),
- Natale (25 dicembre);

c) le festività del "Lunedì di Pasqua", di S. Stefano e del giorno del S. Patrono del luogo ove è ubicata la sede di lavoro, le cui date sono stabilite annualmente con le modalità previste dalle disposizioni legislative vigenti.

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.

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 and initials, including 'LPS', 'RM', and 'ST']

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.

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 ultracinquantacinquenni.

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. 7. - *Crescita professionale.*

Art. 8. - *Rapporto diretti-indiretti.*

➤ RETRIBUZIONE E ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 9. - *Paga 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. - *Premio di competitività.*

Art. 15. - *Corresponsione della retribuzione.*

Art. 16. - *Tredicesima mensilità.*

Art. 17. - *Indennità maneggio denaro.*

Art. 18. - *Ristorazione aziendale.*

➤ WELFARE AZIENDALE

Art. 19. - *Previdenza complementare.*

Art. 20. - *Assistenza Sanitaria Integrativa.*

Art. 21. - *Prevenzione e Check-up.*

Art. 22. - *Trasporti e mobilità.*

Art. 23. - *Formazione.*

➤ ASSENZE, PERMESSI E TUTELE

Art. 24. - *Trattamento in caso di malattia e di infortunio.*

Art. 25. - *Assenze a vario titolo.*

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

Art. 27. - *Permessi per eventi e cause particolari.*

Art. 28. - *Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari.*

➤ RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 29. - *Rapporti in azienda.*

Art. 30. - *Divieti.*

Art. 31. - *Visite di inventario e di controllo.*

Art. 32. - *Provvedimenti disciplinari.*

➤ RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 33. - *Preavviso di licenziamento e di dimissioni.*

Art. 34. - *Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro e altri connessi adempimenti.*

Art. 35. - *Trattamento di fine rapporto.*

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 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 | Durata ordinaria |
|----------------------|------------------|
| 5° | 1 mese e ½ |
| 4° e 3° | 3 mesi |
| 1° e 2° | 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;

- comunicare in forma scritta:

- a) recapito telefonico;
- b) coordinate bancarie;
- c) l'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, riconoscendosi pienamente legittimate nell'ambito della definizione del presente Contratto Collettivo di primo livello, convengono la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nei termini in dettaglio indicati nell'ambito dello specifico Allegato n. 5 "Disciplina dell'Apprendistato professionalizzante nelle Società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial e nelle Società che applicano il Contratto Collettivo specifico di lavoro di primo livello del 29 dicembre 2010", che costituisce parte integrante del presente Contratto Collettivo specifico di lavoro di primo livello.

Tale disciplina si applica ai rapporti di apprendistato costituiti a partire dal 1° gennaio 2012, fermo restando che, per i rapporti d'apprendistato già in corso alla stessa data, vale la disciplina anteriore a quella prevista dal Testo Unico dell'apprendistato, contenuto nel decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

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 la 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 la 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 10% 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 degli otto 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 la 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 alla 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 10% 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 la 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 della RSA, informerà la medesima 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 alla 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.

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.



CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 6. – *Classificazione del personale*

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
Conducente impianti automatici
Elettrauto
Gruista imbragatore
Installatore impianti
Levabolli su piazzale
Manutentore
Meccanico motorista
Riparatore/revisionista
Saldatore
Tracciatore
Addetto servizi generali
Addetto prove di laboratorio
Conducente 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)

- 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 vevoli 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, salvo casi di impedimento collegati a specifiche situazioni di carattere personale, 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 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 sarà riservato uno specifico sistema aziendale di retribuzione variabile.

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
Professional appartenenti al 1° gruppo professionale
Professional Expert

euro/mese 139,44 lordi
euro/mese 253,44 lordi
euro/mese 408,38 lordi.

Quadri di legge

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.

Previa 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. 7. – Crescita professionale

Si promuoverà 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, ai fini di agevolare, in base alle esigenze tecniche organizzative uno sbocco professionale, saranno attuate le seguenti iniziative per la 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.

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 codice civile come sostituito dall'art. 13 Legge 300/70.

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 paga 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:

- Paga 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
- Premio di competitività
- Tredicesima mensilità
- Indennità maneggio denaro

NORMA TRANSITORIA

A decorrere dall'applicazione del presente Contratto, le voci retributive in uso presso gli stabilimenti/le unità produttive interessati, che non siano previste e considerate dal presente contratto, sono abolite e - esclusi il premio di produzione, la quattordicesima erogazione/premio ferie, EDR prot. 31/7/92, l'ex indennità di contingenza e analoghe voci retributive di natura contrattuale collettiva già considerati nella valorizzazione della paga base di cui al successivo art. 9 - i relativi importi, a livello forfetario per i lavoratori interessati, saranno inseriti nella voce retributiva "superminimo individuale non assorbibile", per quanto di competenza, in misura intera per i lavoratori per i quali tali voci retributive abolite siano state considerate parte della retribuzione in via continuativa per tutti i 12 mesi precedenti o, in quota proporzionale, per i lavoratori per i quali siano state considerate nella retribuzione di riferimento solo per parte dei 12 mesi precedenti.

Art. 9. - Paga base.

Gli importi di paga base mensili sono quelli indicati nelle tabelle sotto riportate.

| in vigore dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 | |
|--|------------------------------------|
| Gruppi professionali | Importo mensile (in euro lordi) |
| 5° - prima fascia | 1.372,54 |
| 5° - seconda fascia | 1.507,03 |
| 4° - prima fascia | 1.537,06 |
| 4° - seconda fascia | 1.568,37 |
| 3° - prima fascia | 1.670,94 |
| 3° - seconda fascia | 1.780,20 |
| 2° | 1.911,56 |
| 1° | 2.070,64 |

| in vigore dal 1° gennaio 2012 | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| Gruppi professionali | Importo mensile (in euro lordi) |
| 5° - prima fascia | 1.403,25 |
| 5° - seconda fascia | 1.543,26 |
| 4° - prima fascia | 1.573,29 |
| 4° - seconda fascia | 1.606,70 |
| 3° - prima fascia | 1.712,94 |
| 3° - seconda fascia | 1.826,66 |
| 2° | 1.961,44 |
| 1° | 2.125,77 |

I suddetti importi di paga base includono gli importi del premio di produzione, della quattordicesima erogazione/premio ferie, dell'EDR prot. 31/7/92, dell'ex indennità di contingenza e di analoghe voci retributive di natura contrattuale collettiva (come, sino a capienza, il premio mensile di competitività di SATA e FMA).

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, 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 alla seguente tabella:

| 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 |

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 nella tabella di cui sopra.

Gli aumenti periodici 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 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 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 professionale di arrivo.

NORMA TRANSITORIA

In occasione dell'applicazione del presente Contratto, ai fini del raggiungimento della spettanza massima di aumenti periodici di anzianità previsti dal presente Contratto si terrà conto degli scatti già precedentemente maturati e ai fini della maturazione del prossimo aumento periodico di anzianità sarà considerata utile l'anzianità di servizio maturata dal lavoratore a partire dall'ultimo scatto di anzianità precedentemente avuto.

Il lavoratore che, al 31 dicembre 2011, abbia già maturato, sulla base della disciplina contrattuale collettiva vigente a tale data, cinque aumenti periodici di anzianità, qualora dal perfezionamento dell'ultimo aumento periodico sia trascorso un periodo pari o superiore a quattro anni, avrà diritto al sesto aumento periodico previsto dalla disciplina qui introdotta a partire dal primo giorno del mese del 2012 corrispondente a quello in cui aveva maturato il precedente quinto aumento periodico.

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 (cd. 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.

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 (cd. indiretti) sarà corrisposto l'importo di euro lordi/ora 0,0538 dal 5° al 3° gruppo 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 lavorativa, con esclusione tra l'altro 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. 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. – *Premio di competitività.*

L'Azienda e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo individueranno, nell'ambito del 2° livello di contrattazione, un premio di competitività, erogato negli anni seguenti a quello dell'individuazione dei parametri, collegato a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa nonché qualità e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'azienda.

L'erogazione del premio, subordinato al raggiungimento di un livello minimo di redditività dell'azienda, terrà conto dell'effettiva prestazione dei singoli lavoratori nonché degli obiettivi raggiunti rispetto ai risultati attesi.

Nel corso della negoziazione, la cui durata non può superare il periodo di tre mesi, le Parti non faranno ricorso ad azione diretta.

Nell'ambito del progetto WCM, ai lavoratori degli stabilimenti che raggiungano il livello silver o il livello gold nel corso del 2012 sarà corrisposto nel mese di dicembre un importo rispettivamente di euro 200 lordi o di euro 500 lordi a titolo di una tantum.

Tale importo è comprensivo di tutti gli istituti legali e/o contrattuali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ferie, festività, 13 mensilità, maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni per lavoro straordinario, notturno o festivo con o senza riposo compensativo etc. e pertanto detta somma non verrà considerata ai fini del calcolo del trattamento economico relativo a tutti tali istituti.

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 c.c., lo stesso importo è da escludere dalla base di calcolo per il trattamento di fine rapporto.

NORMA TRANSITORIA da applicare ai lavoratori che hanno già percepito gli importi sotto indicati nel 2011

Per l'anno 2012 a seguito degli incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa derivanti dall'avviamento produttivo, ai lavoratori verrà corrisposta per 13 mensilità una erogazione secondo gli importi sotto riportati:

| Gruppi professionali | Quote mensili (€ lordi) |
|------------------------|----------------------------|
| 5° - 4° | 103,31 |
| 3° prima fascia | 110,54 |
| 3° seconda fascia - 2° | 118,85 |
| 1° | 134,23 |

La quota erogata mensilmente matura in relazione all'attività lavorativa ordinaria prestata nel mese cui tale importo si riferisce. A tal fine, sono considerate per la maturazione del premio i periodi delle ferie, i permessi retribuiti e le assenze dovute a malattia, infortunio e maternità. Le trattenute da operare in relazione ai periodi non utili per la maturazione della quota mensile devono essere effettuate nella misura di 1/173 del premio mensile per ogni ora di mancata maturazione.

Premio straordinario 2012

Con riferimento all'impegno richiesto ai lavoratori dalla particolare situazione produttiva determinata dall'incerto contesto economico riferito all'anno in corso, nel mese di luglio 2012 sarà erogato un premio straordinario di euro 600 lordi riferito all'anno 2011. (seicento euro)
Il suddetto importo sarà erogato ai lavoratori che avranno effettuato nel periodo gennaio - giugno 2012 un numero di ore di effettiva prestazione lavorativa non inferiore a 870.

Ai fini del computo a livello individuale delle ore di effettiva prestazione lavorativa sono da escludere i permessi annui retribuiti (p.a.r.), le ferie, la mezz'ora di mensa, le ore di inattività, le assenze la cui copertura retributiva è per legge e/o contratto parificata alla prestazione lavorativa e ogni altra assenza/mancata prestazione lavorativa retribuita o non retribuita a qualsiasi titolo.

Saranno invece computate come ore di effettiva prestazione lavorativa le ore di permesso sindacale e di assemblea retribuite riconosciute in applicazione del presente contratto nonché le ore di fermate collettive o individuali disposte dall'azienda.

La corresponsione di tale premio è comunque in ogni caso condizionata alla completa accettazione e al pieno rispetto da parte di tutti i soggetti di quanto previsto dal presente Contratto.

L'importo forfetario di tale premio 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 è comprensivo di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.

Le parti, con il presente Contratto, concordano espressamente, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 del Codice Civile come modificato dall'art. 1 della L. 29 maggio 1982 n. 297, che il suddetto premio straordinario è da escludere dalla base del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Tale premio straordinario non sarà erogato alle società/unità produttive per le quali sia già definito un premio da corrispondere nell'anno 2012.

Art. 15. - 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.16. – *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. 17 – *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 paga base del gruppo professionale di appartenenza.

Art.18. – *Ristorazione aziendale.*

Confermando le modalità di erogazione del servizio come in atto nei singoli stabilimenti, sedi ed enti delle società interessate all'applicazione del presente Contratto e non intendendo introdurre obblighi 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.

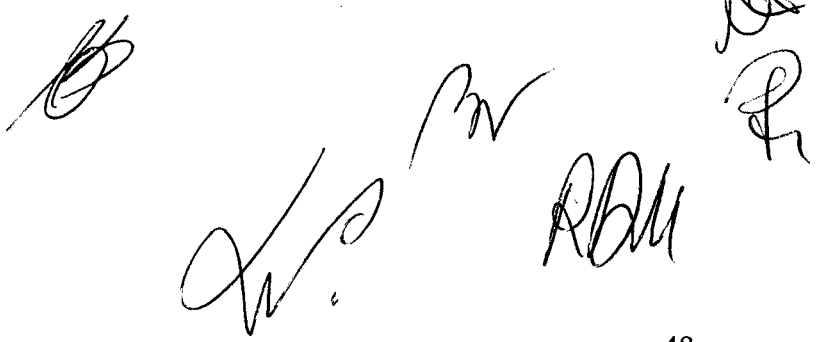
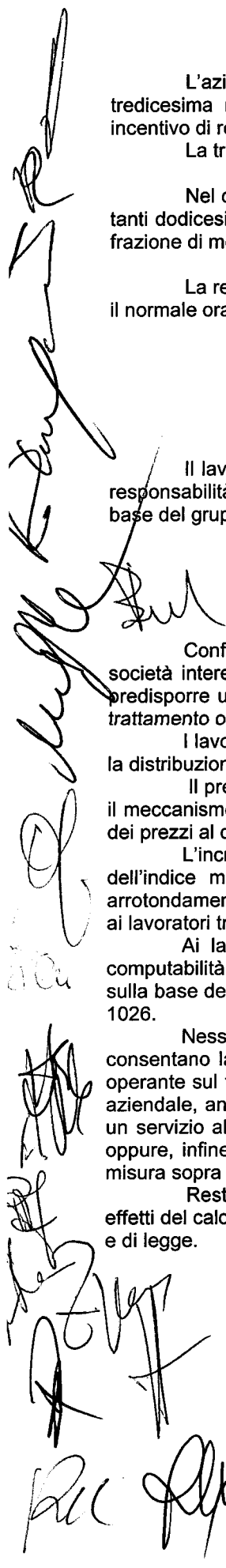
Il prezzo del pasto a carico del lavoratore è fissato nella misura stabilita da specifico accordo aziendale e il meccanismo di variazione annuale del prezzo stesso è fissato nella misura pari all'indice medio di rivalutazione dei prezzi al consumo nell'anno precedente.

L'incremento è calcolato nel mese di gennaio con decorrenza dal 1° febbraio di ciascun anno, sulla base dell'indice medio di incremento del costo della vita registrato al 31 dicembre dell'anno precedente, con arrotondamento al secondo decimale superiore se pari o superiore a 5 o inferiore se inferiore a 5 ed è 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 e la Rappresentanza Sindacale aziendale, 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 del Codice civile né degli altri istituti contrattuali e di legge.



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 riesaminare e valorizzare il cospicuo 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 si intende pertanto riesaminare, aggiornare ove necessario, e valorizzare le molteplici forme esistenti, articolandole all'interno di uno specifico capitolo, riservandosi entro il termine di scadenza del presente Contratto di pervenire a una incisiva razionalizzazione degli istituti sotto disciplinati al fine di massimizzare l'efficacia di ciascuno di questi attraverso sinergie capaci di ottimizzarne le prestazioni.

A questo scopo viene istituita una Commissione bilaterale (Commissione Welfare aziendale), che opererà con il compito di individuare soluzioni idonee a raggiungere gli obiettivi suddetti, con riguardo anche al possibile sviluppo di opportune forme di bilateralità di cui le Parti si riconoscono soggetti a pieno titolo, formulando proposte operative entro il mese di settembre 2012.

Art.19. – 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. 7 e, in carenza di questa, dalle fonti contrattuali dei relativi fondi.

In relazione ai casi di eventuale adesione al presente Contratto di Società che risultavano iscritte ad altre forme di previdenza complementare negoziale in forza dell'adesione ad altri Contratti Collettivi di Lavoro, sarà facilitata, alla luce della normativa di legge vigente, con particolare riguardo all'art. 14, comma 2, lett. c) del D. Lgs. 252/2005 e secondo quanto espresso negli orientamenti della COVIP in materia, la possibilità di trasferire la posizione individuale maturata presso i fondi applicati in base al presente Contratto.

Considerato quanto previsto dal citato art. 14 del D. Lgs. 252/2005 ai fini dell'esercizio della facoltà di riscatto da parte del lavoratore iscritto ad altro fondo negoziale, occorre considerare che contestualmente al cambiamento di Contratto il lavoratore acquisisce i requisiti per l'adesione a Cometa o al Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat, ferma restando la necessità di effettuare la richiesta di trasferimento della posizione individuale maturata presso il fondo di provenienza, sarà consegnato al lavoratore un modulo atto a semplificare la dichiarazione di volontà relativa alla destinazione del TFR.

Al modulo – che consentirà al lavoratore di “confermare la volontà di mantenere l'adesione al sistema della previdenza complementare, con specifico riferimento alla scelta operata a suo tempo in materia di destinazione del trattamento di fine rapporto” sarà allegato il modulo di iscrizione al fondo Cometa o Pensione Quadri e Capi Fiat, a seconda della categoria di appartenenza.

Al lavoratore che, in forza del CCNL precedentemente applicato, aderiva già a uno dei suddetti fondi, sarà assicurata la piena continuità dell'adesione, come previsto dall'accordo sindacale del 4 aprile 2011 tra Fiat S.p.A. e Fim Uilm Fismic Ugl Metalmeccanici e AQCF, che è qui richiamato, compreso l'allegato modulo, che ne fa parte integrante e che dovrà essere utilizzato per esprimere la volontà di continuità della destinazione del TFR e dell'adesione. La sottoscrizione del modulo sarà anche utile per autorizzare la società all'effettuazione delle necessarie trattenute mensili, secondo le specifiche norme di ciascun fondo.

Art. 20. – Assistenza Sanitaria integrativa.

Le Parti concordano sulla volontà di assicurare l'assistenza sanitaria integrativa:

- ai lavoratori con qualifica di operaio o di impiegato, attraverso l'adesione al Fondo Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale del Gruppo Fiat, in breve FASIFIAT, ferma restando la conferma di mantenere la continuità dell'adesione per i lavoratori già iscritti alla data del 31 dicembre 2011;
- ai lavoratori con la qualifica aziendale di professional, attraverso l'adesione al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Quadri e capi Fiat, in breve FASIQ.

A questo scopo le Parti concordano sulla necessità di adattare la struttura dei Fondi FASIFIAT e FASIQ, superando quanto previsto in base agli accordi istitutivi e con il presente Contratto collettivo stabiliscono – a

integrazione e modifica dell'accordo istitutivo- che a decorrere dal 1° gennaio 2012 il Fondo Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale del Gruppo Fiat, in breve FASIFIAT e il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Quadri e capi Fiat, in breve FASIQ, assumano carattere di forma di assistenza sanitaria integrativa specifica del presente Contratto, a favore di tutte le società appartenenti ai Gruppi Fiat e Fiat Industrial, oltre che di tutte le Società che intenderanno aderire al presente Contratto.

A questo proposito si conviene quanto segue, anche con particolare riguardo ai casi di adesione al presente Contratto di Società che non risultavano già iscritte ai Fondi suddetti:

- al momento dell'assunzione i lavoratori riceveranno un modulo di adesione e potranno esercitare il diritto all'iscrizione entro il periodo di sei mesi al Fondo cui possono aderire in base alla loro categoria di appartenenza;
- le società che aderiranno a ciascun Fondo in conseguenza dell'adesione al presente Contratto, daranno specifica comunicazione a entrambi i Fondi;
- le società medesime si intenderanno iscritte all'atto della consegna del modulo di iscrizione da parte di un loro dipendente in possesso dei requisiti per l'iscrizione e, qualora già iscritte alla data del 31 dicembre 2011, in base alla prosecuzione dei versamenti contributivi a conferma della volontà di adesione dei lavoratori loro dipendenti, giusta il successivo alinea;
- per i lavoratori che risultano già iscritti alla data del 31 dicembre 2011, la conferma della volontà di adesione s'intende espressa, salvo manifestazione scritta di volontà contraria;
- la contribuzione sarà regolata secondo quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento di ciascun Fondo, che qui vengono integralmente recepiti;
- nel caso di FASIFIAT detta contribuzione è pari, fino al 31 dicembre 2012, a cento euro annui a carico azienda e cinquanta euro annui a carico del lavoratore - che potrà anche chiedere l'iscrizione dei componenti del proprio nucleo familiare a fronte del pagamento, fino al 31 dicembre 2012, di una pari contribuzione di cinquanta euro per ciascun familiare fino al quarto e gratuitamente per eventuali ulteriori familiari;
- nel caso di FASIQ detta contribuzione è pari, fino alla data del 31 dicembre 2012, a quattrocento euro annui a carico azienda e duecento euro annui a carico del lavoratore, comprensiva della copertura di eventuali componenti del nucleo familiare, previa loro iscrizione;
- la contribuzione sarà versata mensilmente, conformemente al Regolamento di ciascun Fondo.

Con specifico riferimento alla contribuzione, si conviene sin d'ora sulla necessità di incrementare di un importo pari a 24 euro annui la contribuzione versata dalle Società a favore di ciascun lavoratore iscritto a decorrere dal 1° gennaio 2013. Dalla stessa data la contribuzione a carico del lavoratore iscritto sarà incrementata di un importo almeno pari a 12 euro annui.

Considerata la necessità di adeguare la struttura dei fondi a quanto previsto dal presente Contratto, saranno valutati modalità e tempi di possibile integrazione delle due forme di assistenza sanitaria integrativa, dando mandato alla Commissione bilaterale di cui agli articoli precedenti di individuare soluzioni idonee entro il mese di giugno 2012.

In relazione alle attività necessarie alla valutazione e definizione del nuovo modello operativo dei fondi sanitari, anche in caso di futura integrazione dei due fondi, sarà mantenuta la distinzione in base alle categorie di riferimento di prestazioni e contribuzioni. Sarà inoltre riveduta e ponderata la struttura delle prestazioni in ragione dei diversi livelli di contribuzione.

Art. 21. - *Prevenzione e Check-up.*

La salute dei lavoratori è considerata valore primario, la cui salvaguardia non può essere limitata al solo accesso alla diagnostica e alla cura, ma deve anche coinvolgere in primo luogo la prevenzione, che deve avere specifico rilievo nell'ambito del Programma di assistenza sanitaria integrativa messo a disposizione dei lavoratori dai Fondi di cui all'articolo precedente, al capitolo "Pacchetto Prevenzione" per Fasifiat e "Check-Up" per Fasiq.

Al proposito si riconosce che le due forme di prevenzione soddisfano ampiamente i requisiti fondamentali di questo tipo di garanzia, pur avendo caratteristiche diverse: il "Pacchetto Prevenzione" di Fasifiat offre esclusivamente un pacchetto di accertamenti diagnostici, estendendone il beneficio ai componenti del nucleo familiare in possesso dei requisiti di età e sesso previsti per l'accesso agli stessi, il "Check-up" integra gli accertamenti con alcune visite specialistiche, a beneficio del solo lavoratore iscritto.

Nell'ambito delle suddette valutazioni in merito alla possibile integrazione delle due forme di assistenza sanitaria integrativa, saranno esaminate le possibilità di armonizzare le due forme di prevenzione nell'ambito del quadro complessivo dell'attuale struttura di costi e prestazioni. Detta analisi sarà svolta dalla Commissione bilaterale di cui in Premessa.

Art. 22. - *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. 23. - *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 condiviso di massimizzarne l'efficacia.

Fiat e Fiat Industrial, in nome proprio e in nome e per conto di tutte le società che fanno loro capo, si impegnano a formalizzare 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.

Si concorda di considerare l'esperienza maturata nell'ambito del Progetto "Health & Safety First" valido parametro di riferimento in termini metodologici ai fini dello sviluppo e l'implementazione di comportamenti coerenti con i livelli di consapevolezza, responsabilità e coinvolgimento dei singoli lavoratori richiesti dalle logiche del WCM.

A questo proposito l'attuale esperienza specialistica in materia di salute e sicurezza del lavoro sviluppata in sede di "Organismo Paritetico Health & Safety" (OPHS), di cui al precedente capitolo "Ambiente di Lavoro", costituirà base utile per costituire un organismo generale in materia di formazione.

A questo proposito sarà costituito un Organismo paritetico Apprendistato e Formazione, 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.

Le parti verificheranno la coerenza di detto Organismo paritetico con quanto previsto dalla L. 388/2000 e successive modificazioni.

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

Si conviene infine 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.

ASSENZA, PERMESSI E TUTELE

Art. 24. – *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, 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 percepisce 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 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.

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 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, della comunicazione del protocollo identificativo o del 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 ai 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 ai 6 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 comportamento prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comportamento 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 assolva 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 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 e comunque di durata non superiore a complessivi 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 della 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 al livello dell'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 al livello dell'80% della retribuzione globale netta per i 6 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 6 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e al livello dell'80% della retribuzione globale netta per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di applicazione del comportamento 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 i 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 i 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 i 3 anni e fino a 6 compiuti;
 - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 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 i 3 anni e fino a 6 compiuti;
 - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 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 e cioè ai lavoratori di cui al quinto gruppo professionale prima fascia e seconda fascia - primo alinea, al quarto gruppo professionale prima fascia e seconda fascia - primo alinea, al terzo gruppo professionale prima fascia - primo alinea e seconda fascia - primo alinea.

Assenteismo

versione A)

Le parti riconoscono la necessità di evitare 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.

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

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

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

Il trattamento di miglior favore per i lavoratori operai rispetto alla legge previsto dal presente Contratto per il periodo di cosiddetta carenza non trova applicazione a fronte di situazioni anomale di assenteismo nello stabilimento/ente/unità organizzativa secondo le seguenti modalità.

Nei casi a livello di stabilimento/ente/unità organizzativa in cui si registrino anomalie rispetto all'obiettivo di non superamento del 3,5% di assenze per malattia distinto tra operai e impiegati/professionali, le parti, nell'ambito della Commissione verifica assenteismo, esamineranno la situazione e individueranno le modalità di applicazione del trattamento di carenza.

Qualora la Commissione non individui soluzioni efficaci a livello di unità produttiva, le parti si incontreranno quattro mesi prima della scadenza del presente Contratto al fine di individuarle a livello di CCSL entro il 31 dicembre 2012 con il compito di stabilire provvedimenti efficaci e condivisi per contrastare il fenomeno e per realizzare l'obiettivo.

In assenza di tale individuazione, dal 1° gennaio 2013 cesseranno di avere effetto i trattamenti di miglior favore rispetto alle disposizioni di legge previsti dal presente Contratto in materia di trattamento economico di malattia relativo al periodo di cosiddetta carenza nei confronti dei lavoratori degli stabilimenti/enti/unità organizzative ove non siano state individuate le soluzioni idonee.

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

Oppure, in alternativa



versione B)

Premesso che:

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

la Commissione verifica assenteismo a livello di stabilimento/unità produttiva opererà come segue.

1. Nel corso del mese di luglio 2012 verificherà il dato consuntivo medio dell'assenteismo per malattia per il periodo gennaio-giugno 2012 riferita agli operai e, nell'eventualità che lo stesso non risulti inferiore al 6% medio, si darà corso alla disciplina di cui al punto A.

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

Alla Commissione verifica assenteismo viene demandato il compito di individuare, nell'ambito della fattispecie sopra delineata, i casi ai quali non sia applicabile, tenendo conto della particolarità di ogni singola situazione concreta, il riportata sistema di applicazione della "carenza".

2. Qualora a gennaio 2013 la Commissione rilevi che il tasso di assenteismo medio per malattia riferito al secondo semestre 2012 non è sotto il 4%, verrà applicata la disciplina riportata al sottostante punto B.

B. Dal 1° Gennaio 2013, ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore a 5 giorni nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, in caso di assenze ripetute nell'arco dei precedenti 12 mesi per oltre due volte per eventi giustificati come malattia caratterizzati da identiche modalità (eventi verificatisi nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale di durata non superiore a 5 giorni), non verrà riconosciuto per i primi due giorni alcun trattamento economico a carico azienda, così come previsto in generale dalla legge, in caso di malattia, per i lavoratori aventi titolo all'indennità economica a carico dell'INPS.

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

3. Per gli anni successivi al 2013 nel caso in cui il tasso di assenteismo medio per malattia, riferito all'anno precedente, non sia inferiore al 3,5% si applicherà la disciplina di cui al punto B.

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

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

NOTA A VERBALE

A livello di stabilimento/unità produttiva la Direzione aziendale e la Rappresentanza sindacale aziendale definiranno entro il 30 aprile 2012 l'opzione da applicare tra la versione a) e la versione b).
In assenza di tale decisione concordata entro la suddetta scadenza, le parti firmatarie del presente Contratto Collettivo definiranno entro il 31 maggio 2012 l'opzione da applicare negli stabilimenti/unità produttive nei quali non si sia realizzata a livello locale la sopra indicata scelta, con riferimento ai valori registrati dal 1° gennaio 2012.

Art. 25. – 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.

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 fruiscano 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 e cioè ai lavoratori di cui al quinto gruppo professionale prima fascia e seconda fascia - primo alinea, al quarto gruppo professionale prima fascia e seconda fascia - primo alinea, al terzo gruppo professionale prima fascia - primo alinea e seconda fascia - primo alinea.

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, rispettivamente, le disposizioni di cui al paragrafo "Trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro" dell'articolo 24 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 dell'art. 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, 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 suoi primi otto anni di età, 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 15 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.

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.

Previa 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-

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. 28.- *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 Codice civile 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.

Vertical list of handwritten signatures on the left margin.

RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 29. - *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 a sensi di collaborazione ed urbanità.

Verranno 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 essi 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 che 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 gli strumenti a tal fine predisposti dalla Direzione aziendale con la massima correttezza e diligenza. 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. 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.

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.

Art. 31. - 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. 32.- Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto 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 paga 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 dirigente della Rappresentanza sindacale aziendale.

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. 14 del Titolo primo del presente contratto.

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 negligenzemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;

e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento 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;

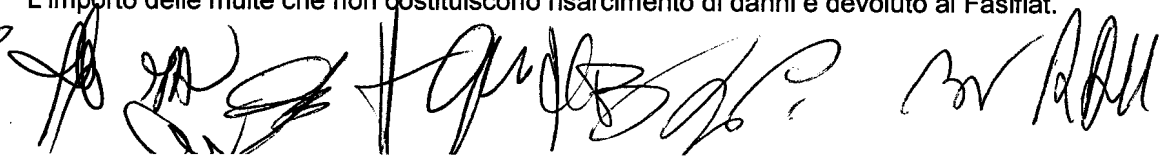
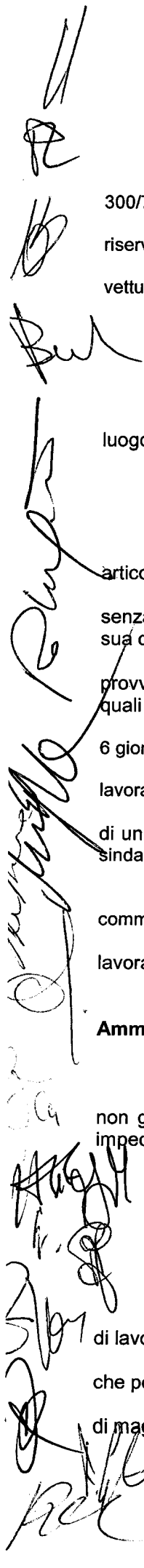
h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;

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 o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

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 Fasifat.








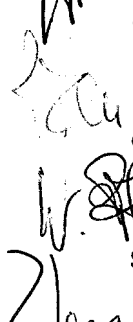
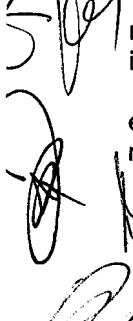
Licenziamenti per mancanze



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 dello stabilimento 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 nello stabilimento 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.

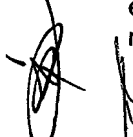
A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- 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. 33. - 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 cui appartiene il lavoratore.

| Anni di servizio | 1° e 2° Gruppo professionale | 3° e 4° Gruppo professionale | 5° Gruppo 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 | 3° e 4° Gruppo professionale | 5° Gruppo 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. 34. - 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.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore 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. 35. - 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 del Codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, dal Decreto legislativo 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 t.f.r..

Fermo restando quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile 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 di 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 Codice civile 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.

TITOLO QUARTO

NORMA DI CHIUSURA

Le Parti convengono sulla natura del presente contratto quale Contratto collettivo specifico di lavoro, in quanto del tutto idoneo a fornire un'esauriva disciplina normativa e economica di primo livello, anche sostituendo, per le Società che intendano aderirvi, il CCNL della categoria di provenienza, sia per l'estensione del campo normativo sia per il livello dei trattamenti previsti, complessivamente e individualmente equivalenti o migliorativi.

Per eventuali istituti che non sono stati oggetto del presente contratto si farà riferimento alle leggi, previa verifica tra le Parti di eventuali necessità di armonizzazione della normativa qui prevista.