

Call

on the  
June

ly

de

R

By

U

du

AD

29  
B

me

Fun

D

De

De

De

De

De

30

B

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

*[Handwritten signatures and initials]*



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.

Per i lavoratori turnisti addetti alla produzione e collegati la mezz'ora retribuita per la refezione è collocata a fine del turno.

La produzione di norma si realizzerà 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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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).

E' inoltre riconosciuto 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 morbososi di

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

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 delle 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.

su

*[Handwritten signatures and initials]*



*[Handwritten scribble]*

*[Handwritten scribbles]*  
on Mitchell

*[Handwritten scribbles]*

June 19

*[Handwritten scribbles]*  
RAY  
*[Handwritten scribbles]*

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.

Handwritten scribbles and symbols, including a large 'B' and a circled 'R'.

Aggiustatore stampista  
Collaudatore  
Saldatore  
Magazziniere  
Carrellista  
Gruista imbragatore  
Conducente mezzi di trasporto  
Addetto conduzione impianti/impianti automatici  
Tracciatore  
Riparatore levabolli

*[Handwritten signatures and initials]*

- 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 semplici compiti vari di ufficio.

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

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]* 40

*[Handwritten signature]*

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

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:

- 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

*AMM*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

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 tecnico

Specialista qualità

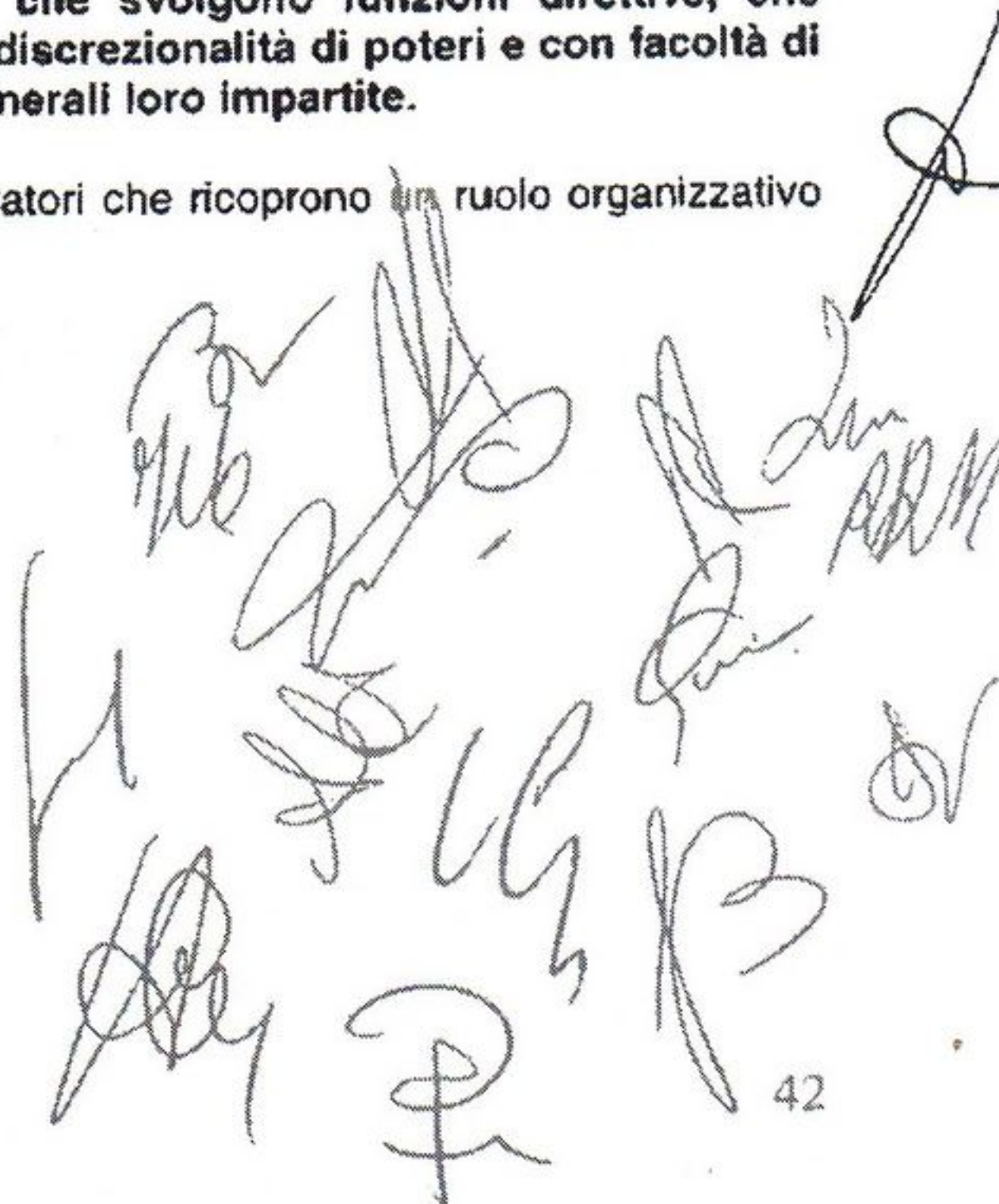
Specialista ergonomia

Specialista logistico

Specialista prevenzione e protezione

Specialista servizi tecnici

Specialista sistemi informatici



A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a vertical column on the right side of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive names. The number 42 is written at the bottom right of this section.

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. 6. - *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).

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;

*[Handwritten signatures and initials]*

202

July 11  
1882  
ABM  
P

2°	1.911,56
1°	2.070,64

2°	1.901,44
1°	2.125,77

I suddetti importi di paga base includono gli importi dell'ex indennità di contingenza.

*Art.9. - Superminimo Individuale.*

Gli importi erogati a titolo di superminimo individuale saranno assorbiti da futuri aumenti derivanti dalla contrattazione collettiva e in occasione di passaggi di gruppo professionale e fascia.

*Art.10. - 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:

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures and initials]*

Art.12. - *Indennità di prestazione collegata alla presenza.*

Per gli addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo sarà riconosciuta 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.

prospetto retributivo predisposto nel rispetto delle vigenti disposizioni.

Art.15. – *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<sup>a</sup> 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.

47

Handwritten notes in the top right corner, including the word "ADH" and other illegible scribbles.

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

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

*Art. 22. - Permessi per eventi e cause particolari.*

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

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

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.

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
50  
*[Handwritten signature]*

*[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]*

Handwritten scribbles in the top left corner.

Handwritten notes in the top right corner, including the word "HUB" and other illegible scribbles.

- 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 nella regolamentazione aziendale vigente.

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

Art. 25. - *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. 26. - *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.

Handwritten scribbles and symbols in the top right corner, including a large 'A', a circled 'B', a stylized 'S', and other illegible marks.

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. 30. - Trattamento di fine rapporto.*

All'atto della risoluzione del rapporto 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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
54

*[Handwritten notes and signatures in the right margin]*

...anzianità maturata...  
Sempre ai lavoratori provenienti da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento Giambattista Vico e Plastic Components & Modules Automotive s.p.a di Napoli, Pomigliano d'Arco, Caivano e Marcianise, quale condizione di miglior favore, verranno anche riconosciuti tutti gli aumenti periodici di anzianità che saranno maturati presso Fabbrica Italia Pomigliano secondo la disciplina e nei limiti previsti nel contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello.

**Preavviso di licenziamento e dimissioni**

Ai lavoratori provenienti da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento Giambattista Vico e Plastic Components & Modules Automotive s.p.a. di Napoli, Pomigliano d'Arco, Caivano e Marcianise ai fini delle misure del preavviso e della relativa indennità sostitutiva indicate nel contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello verrà riconosciuta l'anzianità di servizio maturata presso tali aziende.

**Indennità speciale premio di fedeltà.**

Ai lavoratori provenienti da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento Giambattista Vico e Plastic Components & Modules Automotive s.p.a. se già interessati da tale istituto, che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro risultino aver maturato almeno 30 anni di anzianità aziendale anche considerando utili i precedenti periodi di servizio presso le suddette aziende, viene riconosciuta un'indennità del seguente ammontare:

- operai: 80 ore di retribuzione;
- impiegati e quadri: emolumento variabile in relazione al Gruppo professionale di appartenenza (1° e 2° Gruppo professionale: 4 mensilità; 3° e 4° Gruppo professionale: 2,5 mensilità; 5° Gruppo professionale seconda fascia: 1 mensilità).

*[Handwritten signatures and initials]*

permessi retribuiti di legge e/o contratto nell'arco della settimana lavorativa.

### **Pause**

Le soluzioni ergonomiche derivanti dall'applicazione del sistema Ergo-UAS permettono, sulle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo, un regime di tre pause di 10 minuti ciascuna, fruito in modo collettivo, nell'arco del turno di lavoro.

Sui tratti di linea meccanizzata denominati "passo - passo", in cui l'avanzamento è determinato dai lavoratori mediante il cosiddetto "pulsante di consenso", le soluzioni ergonomiche permettono un regime di tre pause di 10 minuti ciascuna, fruito in modo collettivo o individuale a scorrimento sulla base delle condizioni tecnico-organizzative.

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

Per gli addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo e per gli addetti alle linee "passo-passo" a trazione meccanizzata con "pulsante di consenso", sarà erogata una voce retributiva specifica denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza" disciplinata nel capitolo retribuzione ed altri istituti economici del contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello.

### **Rapporto diretti-indiretti.**

Con l'avvio della produzione della futura Panda e in relazione al programma formativo saranno assegnate ai lavoratori le mansioni necessarie per assicurare un corretto equilibrio tra operai diretti e indiretti, garantendo ai lavoratori provenienti da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento Giambattista Vico e Plastic Components &

✓ / ✓

Chal Gary  
Duck  
Dr. W. P.  
Reef  
M. M.