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. Inscindibilità delle disposizioni contrattuali.
  Art. 9. Decorrenza e durata
  Art. 10. Distribuzione del contratto
  Art. 11. Clausola di Responsabilità

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 dei lavoratori che operano secondo l' articolazione, le competenze e le modalità di seguito riportate.

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

COMPETENZE
Le Parti riconoscono alla Commissione Paritetica di Conciliazione la qualità di sede preferenziale e privilegiata per esaminare le eventuali specifiche situazioni che concretizzino il mancato rispetto degli impegni assunti dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente 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, 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.

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

Commissione Pari opportunità
Le Parti 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 convengono di istituire 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 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, le Parti si impegnano ad affrontare in questa sede, anche su segnalazione della Rappresentanza sindacale dei lavoratori, eventuali problemi con l'obiettivo di esaminare la questione tempestivamente e ricercare una proposta di soluzione entro 15 giorni.
6. presentare entro dicembre 2012 le risultanze di uno specifico esame relativo al lavoro a tempo parziale alle parti firmatarie, affinché le stesse possano valutare e definire un'eventuale specifica regolamentazione dello stesso.

COMPOSIZIONE
La Commissione è composta da un componente per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto collettivo, designati dalle rispettive Segreterie Nazionali nell'ambito delle strutture sindacali di categoria e della Rappresentanza sindacale dei lavoratori e da componenti designati da parte aziendale.

Commissione Prevenzione e Sicurezza del Lavoro
Nel valutare positivamente l'attività fino ad ora svolta dalle "Commissioni di Prevenzione e Sicurezza del Lavoro", operanti nel Gruppo Fiat a livello di unità produttiva, le Parti convengono di confermare questa struttura di partecipazione per ciascun stabilimento/unità produttiva, indicandone composizione e competenze, in conformità alla normativa in materia e con l'obiettivo condiviso di migliorare il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nelle iniziative volte a diffondere la cultura della prevenzione e della sicurezza, requisito fondamentale per garantire il rispetto delle regole e l'efficacia degli interventi realizzati.

Le parti si danno atto che presso ciascun stabilimento/unità produttiva opererà una Commissione Prevenzione e Sicurezza del 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 dei lavoratori, e il loro numero è pari a 8. Tali componenti, saranno comunicati all'Azienda congiuntamente dalle Organizzazioni firmatarie del presente contratto collettivo, in quanto designati come gli RLS dello stabilimento/unità produttiva.
Da parte aziendale la composizione della Commissione sarà articolata nella seguente maniera:
- Responsabile del Personale
- 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
Oltre alle 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 e di proposta, quali:
- definizione congiunta di programmi di informazione e sensibilizzazione dei lavoratori in materia di prevenzione, da realizzarsi operativamente a cura dell'Azienda;
- 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 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 d Produzione.
Gli argomenti trattati nell'ambito della Commissione Prevenzione e Sicurezza del Lavoro saranno oggetto di verbale, di volta in volta, redatto e conservato a cura dell'Azienda.
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.

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 dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81;
- 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.

Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione

La Commissione opera con la finalità di favorire l'implementazione di iniziative volte a raggiungere gli obbiettivi 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;
- Esame degli indicatori di produttività/qualità utilizzati per il calcolo del premio di competitività;
- 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 (riduzione assenteismo, ecc.);
- 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 riassegnazione 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 alla sezione seconda del presente contratto collettivo - Organizzazione del Lavoro.

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 della Rappresentanza Sindacale dei lavoratori per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto collettivo, designati dalle rispettive Segreterie territoriali. In caso di lancio dei nuovi modelli è prevista la partecipazione di un ulteriore componente della Rappresentanza Sindacale dei lavoratori per ogni Organizzazione Sindacale firmataria.

Commissione Servizi Aziendali

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 della Rappresentanza sindacale dei lavoratori per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto collettivo nominati dalle rispettive Segreterie Territoriali.

Commissione verifica assenteismo

COMPETENZE
La commissione è competente a monitorare l'andamento del tasso di assenteismo per malattia e ad esaminare casi specifici a cui non applicare quanto previsto dal presente contratto collettivo in relazione alla non copertura retributiva a carico dell'azienda di particolari casistiche di assenza giustificata come malattia.

COMPOSIZIONE
La Commissione si compone, per parte sindacale, di 1 componente della Rappresentanza sindacale dei lavoratori per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto collettivo e, per parte aziendale, di un pari numero di rappresentanti designati dalla Direzione Aziendale.

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 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 la Rappresentanza sindacale aziendale dell'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.

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 modalità:

1) le assemblee possono essere indette dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo e/o dalle rispettive Rappresentanze sindacali aziendali costituite nel limite complessivo di 10 ore annue;

2) la convocazione dell'assemblea sarà comunicata in forma scritta alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 2 giorni 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;

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.

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 e 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 saranno determinati e comunicati per iscritto alla Direzione aziendale dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo in misura uniforme secondo le categorie di appartenenza dei lavoratori.

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.

APPENDICE TECNICA – STRUMENTI INFORMATICI

L'azienda metterà a disposizione della Rappresentanza sindacale aziendale dei Lavoratori una Postazione di Lavoro, composta da personal computer fisso e relativi accessori, eventuali stampante e attrezzature idonee alla comunicazione o alla trasmissione di dati, con connessione a internet.

Ciascun componente della Rappresentanza sindacale dei Lavoratori potrà accedere con specifica password di identificazione personale, fornita dai sistemi informativi aziendali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 8. - *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. 9. - *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 sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 10. - *Distribuzione del Contratto.*

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

Art. 11. – *Clausola di responsabilità.*

Il presente contratto collettivo costituisce un insieme integrato, sicché tutte le sue clausole sono correlate ed inscindibili tra loro, con la conseguenza che il mancato rispetto degli impegni ivi assunti dalle Organizzazioni Sindacali 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.