

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.*
- CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
 - Art. 5. - *Classificazione dei lavoratori.*
 - Art. 6. - *Crescita professionale.*
 - Art. 7. - *Rapporto diretti-indiretti.*
- RETRIBUZIONE E ALTRI ISTITUTI ECONOMICI
 - Art. 8. - *Paga base.*
 - Art. 9. - *Superminimo Individuale.*
 - Art. 10. - *Aumenti periodici di anzianità.*
 - Art. 11. - *Incentivo di rendimento.*
 - Art. 12. - *Indennità di prestazione collegata alla presenza.*
 - Art. 13. - *Premio di competitività.*
 - Art. 14. - *Corresponsione della retribuzione.*
 - Art. 15. - *Tredicesima mensilità.*
 - Art. 16. - *Ristorazione aziendale.*
 - Art. 17. - *Previdenza complementare.*
 - Art. 18. - *Assistenza Sanitaria.*
- ASSENZE, PERMESSI E TUTELE
 - Art. 19. - *Trattamento in caso di malattia e di infortunio.*
 - Art. 20. - *Assenze a vario titolo.*
 - Art. 21. - *Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione..*
 - Art. 22. - *Permessi per eventi e cause particolari.*
 - Art. 23. - *Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari.*
- RAPPORTI IN AZIENDA
 - Art. 24. - *Rapporti in azienda.*
 - Art. 25. - *Divieti.*
 - Art. 26. - *Visite di inventario e di controllo.*
 - Art. 27. - *Provvedimenti disciplinari.*
- RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
 - Art. 28. - *Preavviso di licenziamento e di dimissioni.*
 - Art. 29. - *Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro e altri connessi adempimenti.*
 - Art. 30. - *Trattamento di fine rapporto.*

9
re

FR
W/P
Cov
Nichledhi
June CG
Ray
GMM

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.

G

Ru

W
P
A
du
Ru

f
G

or
1/6
A

AM
P

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 5. – *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

- 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.

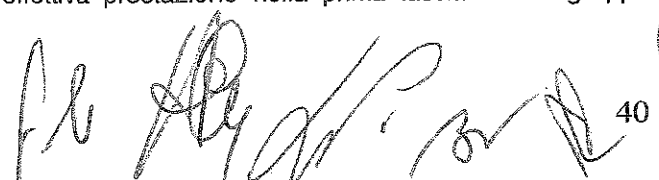

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

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

- 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



4° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- prima fascia

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

- seconda fascia

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

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

Collaudatore su pista/strada di allestimenti speciali
Riparatore
Spruzzatore vernice smalto metallizzato
Aggiustatore stampista
Conduttore impianti automatici
Elettrauto
Gruista imbragatore
Installatore impianti
Levabolli su piazzale
Manutentore
Meccanico motorista
Riparatore/revisionista
Saldatore
Tracciatore

- 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

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

Installatore impianti
Manutentore elettrico/elettronico
Manutentore meccanico
Tracciatore

- 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

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.

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:

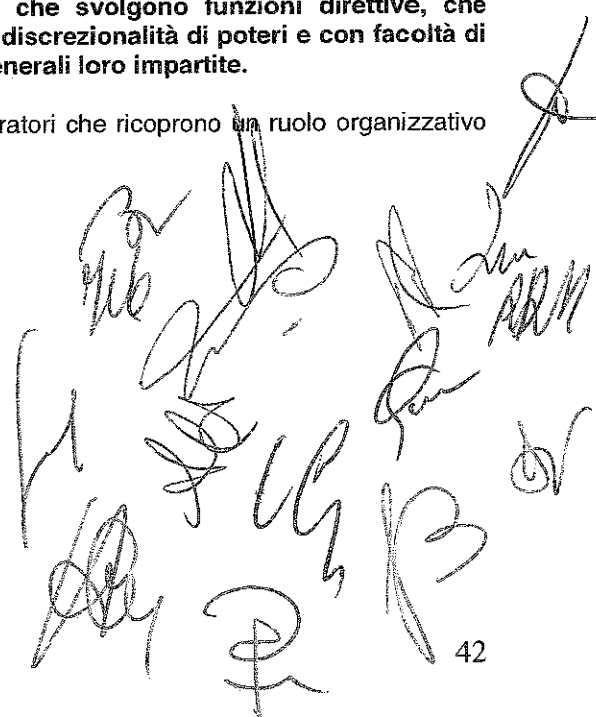
Segretaria assistente
Esperto amministrativo
Esperto tecnico
Esperto sistemi informatici
Esperto ergonomia
Esperto logistica

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



1° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- 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 quadri 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 e di valutazione delle prestazioni.

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. 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.

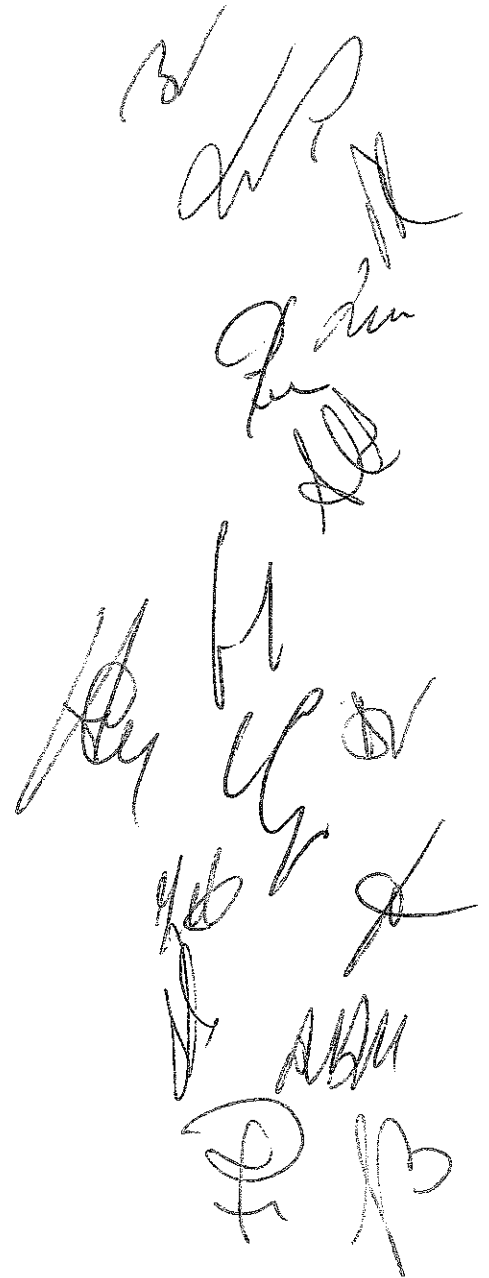
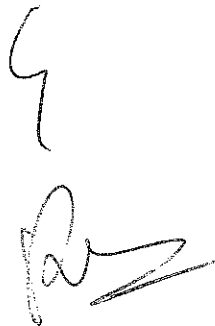
In particolare per i lavoratori operai, ai fini di agevolare, in base alle esigenze tecniche organizzative uno sbocco professionale, saranno attuate le seguenti iniziative per la effettiva valorizzazione delle capacità professionali:

- 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;

- 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. 7. – 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.



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
- Maggiorazione lavoro straordinario, notturno e festivo
- Premio di competitività
- Tredicesima mensilità

Art.8. – 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°	1.670,94
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°	1.712,94
2°	1.961,44
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]

[Handwritten signatures and initials]

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

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni.

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 biennio di anzianità.

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.

Art.11. – 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: 0,0857 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.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.

Art.13. – Premio di competitività.

Entro il mese di novembre 2011 l'Azienda e la Rappresentanza Sindacale Aziendale individueranno, nell'ambito del 2° livello di contrattazione, un premio di competitività, relativo all'anno successivo a quello di avvio della produzione e agli anni seguenti, 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.

NORMA TRANSITORIA

Per l'anno 2011 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°	110,54
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.

Art.14. – 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 verrà consegnato al lavoratore, o messo a sua disposizione, un 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 13ª 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.16. – Ristorazione aziendale.

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

A livello aziendale sarà definito tra la Direzione e la Rappresentanza Sindacale Aziendale il prezzo del pasto a carico del lavoratore e il meccanismo di variazione annuale del prezzo stesso.

Ai lavoratori che non consumano il pasto non sarà erogata alcuna indennità sostitutiva⁰ 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 di 0,0129 fissato dal D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026.

Le Parti confermano 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.

Art.17. – Previdenza complementare.

In materia di Previdenza complementare le Parti concordano di chiedere l'adesione al fondo Cometa.

Art.18. – Assistenza Sanitaria integrativa.

In materia di assistenza sanitaria integrativa le Parti concordano di aderire al fondo Fasifat alle condizioni previste dallo Statuto e dal Regolamento, sottoscrivendo uno specifico accordo.

4
RZ

30
[Handwritten signatures and initials]

ASSENZA, PERMESSI E TUTELE

Art.19. – *Trattamento in caso di malattia e di infortunio.*

Per il trattamento in caso di malattia e di infortunio si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei metalmeccanici.

Per i periodi previsti a metà retribuzione dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei metalmeccanici, l'azienda integrerà il trattamento di malattia fino al livello dell'80% della retribuzione globale netta.

Le parti riconoscono la necessità di evitare utilizzi impropri della normativa sopra richiamata e a questo proposito convengono sulla necessità di definire a livello aziendale normative specifiche atte a contenere il fenomeno e ad evitare eventuali abusi anche attraverso la riduzione degli oneri a carico aziendale.

NOTA A VERBALE

L'obbligo dell'invio del certificato medico cartaceo attestante la malattia permane fino a quando non sarà attivata la trasmissione in via telematica da parte dell'INPS.

Art. 20. – *Assenze a vario titolo.*

Per quanto riguarda le seguenti materie:

- congedo matrimoniale
- trattamento in caso di gravidanza e puerperio
- congedi parentali
- servizio militare
- conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza
- assenze e permessi

si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei metalmeccanici.

Art. 21. – *Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione*

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 23.- *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 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.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 10, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

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

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

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

4
Ruz

Handwritten signatures and initials scattered on the right side of the page.

RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 24. - *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;
- rispettare le disposizioni del Codice di condotta del Gruppo Fiat vigente in azienda;
- 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 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 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.

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. 27.- Provvedimenti disciplinari

Per quanto riguarda la materia dei provvedimenti disciplinari e più in particolare quella relativa a:

- ammonizioni scritte, multe e sospensioni
- licenziamenti per mancanze
- sospensione cautelare non disciplinare

si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei metalmeccanici.

4
Res

Handwritten signatures and initials, including names like "W.P.", "B.", "S.", "C.", "L.", "A.", "M.", "P.", "B.", and "M.M.", arranged in a vertical column on the right side of the page.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 28. - 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. 29. - 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. 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.