

TITOLO TERZO

➤ DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 1. - Assunzione.

Art. 2. - Periodo di prova.

Art. 3. - Documenti, residenza e domicilio.

Art. 4. - Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria.

Art. 5. - Particolari tipologie contrattuali.

➤ CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 6. - Classificazione dei lavoratori

Art. 6 bis - Nuovo inquadramento sperimentale FCA

Art. 7. - Crescita professionale.

Art. 8. - Rapporto diretti-indiretti.

➤ RETRIBUZIONE E ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 9. - Retribuzione base.

Art. 10. - Superminimo Individuale.

Art. 11. - Aumenti periodici di anzianità.

Art. 12. - Incentivo di rendimento.

Art. 13. - Indennità di prestazione collegata alla presenza.

Art. 14. - Incentivo di Produttività.

Art. 15. - Nuovo sistema retributivo.

Art. 16. - Corresponsione della retribuzione.

Art. 17. - Tredicesima mensilità.

Art. 18. - Indennità maneggio denaro.

Art. 19. - Ristorazione aziendale.

➤ WELFARE AZIENDALE

Art. 20. - Previdenza complementare.

Art. 21. - Assistenza Sanitaria Integrativa.

Art. 22. - Cariche sociali e permessi per la partecipazione alle riunioni degli Organi sociali dei Fondi e degli Enti bilaterali

Art. 23. - Trasporti e mobilità.

Art. 24. - Formazione.

➤ ASSENZE, PERMESSI E TUTELE

Art. 25. - Trattamento in caso di malattia e di infortunio.

Art. 26. - Assenze a vario titolo.

Art. 27. - Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione.

Art. 28. - Permessi per eventi e cause particolari.

Art. 29. - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari.

➤ RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 30. - Rapporti in azienda.

Art. 31. - Divieti.

Art. 32. - Visite di inventario e di controllo.

Art. 33. - Provvedimenti disciplinari.

➤ RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 34. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Art. 35. - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro e altri connessi adempimenti.

Art. 36. - Trattamento di fine rapporto.

Art. 37. - Convalida in sede sindacale di dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names. Notable signatures include a large, stylized one on the left, a signature that looks like 'ST L C' in the upper middle, and another that looks like 'M. Amatore' at the bottom left. There is also a signature that looks like 'Flumini' at the bottom center. The signatures are scattered across the width of the page.

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 / l'area professionale 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 / Aree professionali	Durata ordinaria
5° gruppo professionale / 1^ area professionale	1 mese e ½
4° e 3° gruppo professionale / 2^ area professionale	3 mesi
1° e 2° gruppo professionale / 3^ area professionale	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 o, per i lavoratori extracomunitari, permesso di soggiorno in corso di validità.

- comunicare in forma scritta:

- a) recapito telefonico;
- b) coordinate bancarie;
- c) eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

Nei limiti di cui all'art. 8 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti dei dati forniti al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

Art. 4. - Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria.

Il lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 5. - Particolari tipologie contrattuali.

A) Apprendistato professionalizzante

Le Parti, sulla base delle vigenti disposizioni di legge convengono la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nei termini in dettaglio indicati nell'ambito dello specifico Allegato n. 5 "Disciplina dell'Apprendistato professionalizzante allegato che costituisce parte integrante del presente Contratto Collettivo specifico di lavoro.

B) Part-time

Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto.

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part time verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con il Consiglio delle RSA.

Il Contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso saranno indicati, oltre a quanto previsto dall'art. 1 del presente titolo, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre condizioni eventualmente definite a livello individuale.

Possono essere concordate clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto. In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente del Consiglio delle RSA o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle OO.SS. stipulanti il presente Contratto Collettivo.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione, al lavoratore sarà corrisposta, per le ore oggetto di modifica, una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quantità annua non superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e, per le ore di lavoro prestate in aumento, dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore che abbia aderito a clausole flessibili o elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi e corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti, incompatibili con le variazioni di orario;

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom of the document. The signatures are of various styles, some appearing to be names or initials of the parties involved in the agreement.

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;
- partecipazione a corso di studio per il conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea la cui frequenza sia incompatibile con le variazioni di orario;
- necessità di sottoporsi, in orari non compatibili con le variazioni pattuite, a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra la Direzione aziendale e il Consiglio delle RSA, ovvero in sede territoriale tra le OO.SS. stipulanti questo Contratto Collettivo, ovvero tra l'azienda ed il lavoratore interessato.

L'applicazione delle clausole elastiche o flessibili per gruppi omogenei di lavoratori sarà oggetto di informazione preventiva al Consiglio delle RSA.

E' consentito il lavoro supplementare, previa autorizzazione del responsabile aziendale, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eventualmente eccedenti detto limite annuo la maggiorazione complessiva sarà pari al 20%.

Per lo svolgimento di eventuali prestazioni lavorative straordinarie si applica la disciplina di cui al Titolo Secondo del presente Contratto Collettivo, ferma restando la necessaria autorizzazione preventiva da parte del responsabile aziendale.

I lavoratori affetti da patologie gravi, che richiedono terapie salvavita che comportino una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dalla struttura sanitaria pubblica territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

L'azienda, fino al limite del quattro per cento del personale in forza a tempo pieno ovvero del due per cento nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

1. necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;
2. necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;
3. necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
4. necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili o elastiche.

I casi di cui ai punti 1 e 2 hanno la priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione all'infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale sarà svolto un confronto con il Consiglio delle RSA per individuare un'ideale soluzione.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del cinque per cento del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative. L'azienda, su richiesta del Consiglio delle RSA o di un suo componente, informerà il medesimo sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a sei mesi e superiore a ventiquattro mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro quarantacinque giorni dalla richiesta.


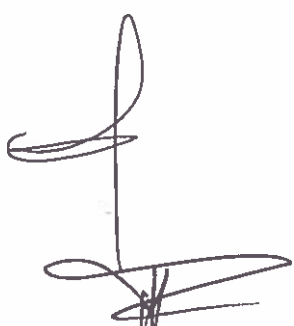
L'azienda comunicherà annualmente al Consiglio delle RSA i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sulle richieste di trasformazione a part-time da parte di lavoratori assunti a tempo pieno.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

RAM 4

C) Contratto di lavoro a tempo determinato

Per quanto concerne il contratto di lavoro a tempo determinato si richiamano le disposizioni legislative vigenti in materia.


hr.

F. Cenni




ADM




5

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 6. – *Classificazione dei lavoratori*

I lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali dei quadri, impiegati e operai sono inquadrati in una classificazione unica articolata nei seguenti gruppi professionali.

5° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- Prima fascia

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare.

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

Addetto a lavori di produzione
Allievo conduzione impianti /impianti automatici
Addetto al collaudo
Allievo manutentore
Magazziniere
Carrellista
Saldatore
Addetto servizi generali
Allievo sorvegliante
Allievo vigile del fuoco

- Seconda fascia

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro.

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

Addetto a lavori di produzione
Addetto al collaudo
Manutentore
Addetto prove di laboratorio
Revisionista/riparatore
Aggiustatore stampista
Collaudatore
Saldatore
Magazziniere
Carrellista
Gruista imbragatore
Conducente mezzi di trasporto
Addetto conduzione impianti/impianti automatici
Tracciatore
Riparatore levabolli
Addetto servizi generali
Costruttore su banco
Costruttore su macchina
Modellatore
Sorvegliante
Vigile del fuoco

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

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

Segretaria
Incaricato amministrativo
Incaricato tecnico
Incaricato di call center junior

I lavoratori inquadrati nella prima fascia del 5° gruppo professionale potranno essere progressivamente utilizzati in mansioni di maggior contenuto operativo e saranno comunque passati alla seconda fascia del 5° gruppo professionale entro un limite massimo di 18 mesi di effettiva prestazione nella prima fascia del 5° gruppo professionale.

4° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- prima fascia

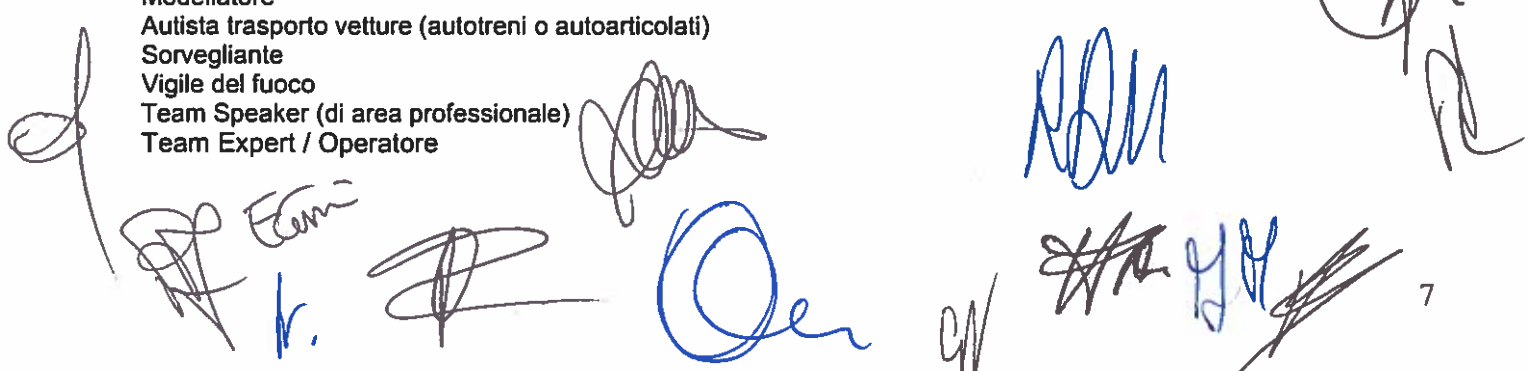
- i lavoratori con il ruolo di "team leader"– che operano stabilmente su diverse funzioni con capacità concretamente esercitata di collaborare in coordinamento con le altre funzioni dell'unità tecnologica (manutenzione, collaudo, tecnologie), per il miglioramento del processo o del prodotto e per il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

- seconda fascia

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

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

Collaudatore su pista/strada di allestimenti speciali
Riparatore
Spruzzatore vernice smalto metallizzato
Aggiustatore stampista
Conduttore impianti automatici
Elettrauto
Gruista imbragatore
Installatore impianti
Levabolli su piazzale
Manutentore
Meccanico motorista
Riparatore/revisionista
Saldatore
Tracciatore
Addetto servizi generali
Addetto prove di laboratorio
Conduttore mezzi di trasporto
Costruttore su banco
Costruttore su macchina
Modellatore
Autista trasporto vetture (autotreni o autoarticolati)
Sorvegliante
Vigile del fuoco
Team Speaker (di area professionale)
Team Expert / Operatore



A questo alinea potranno accedere, ferma restando una valutazione complessiva sull'attitudine professionale, i lavoratori con il ruolo di "Team Leader" che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella prima fascia del quarto gruppo professionale, eseguono – sulla base dei principi del WCM, dei cicli di fabbricazione, di prescrizioni e di indicazioni ricevute - con l'apporto di adeguate competenze tecnico-pratiche attività qualificate, anche di natura complessa, di supporto al Responsabile UTE e ai tecnici di riferimento, inerenti alle postazioni di lavoro del team operativo del tratto di linea meccanizzata dell'unità tecnologica.

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per il gruppo professionale di cui al secondo alinea della seconda fascia del 5° gruppo professionale.

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

Segretaria

Incaricato amministrativo

Incaricato tecnico

Incaricato sala medica

Incaricato di call center senior

Assistente di call center

Incaricato sorveglianza

Incaricato vigili del fuoco

In questo alinea, in fase di inserimento in azienda, sono classificati i lavoratori impiegati in possesso di titolo di scuola media superiore o di formazione equivalente, in coerenza con le attività inerenti al diploma conseguito.

3°GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- prima fascia

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della seconda fascia della declaratoria del 4° gruppo professionale, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi.

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

Aggiustatore stampista

Installatore impianti

Manutentore elettrico/elettronico

Manutentore meccanico

Tracciatore

Addetto prove di laboratorio

Costruttore su banco

Costruttore su macchina

Modellatore

Team Speaker (di area professionale)

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

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

Segretaria

Incaricato amministrativo

Incaricato tecnico

Allievo responsabile UTE

Allievo leader di manutenzione

Incaricato sala medica

Incaricato logistico

Incaricato sorveglianza
Incaricato vigili del fuoco
Coordinatore di call center

In questo alinea passeranno, ferma restando una valutazione complessiva sull'attitudine professionale, i lavoratori in possesso di titolo di scuola media superiore o di formazione equivalente dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività del secondo alinea della seconda fascia del 4° gruppo professionale.

In questo alinea in fase di inserimento in azienda, sono classificati i lavoratori in possesso di titolo di laurea triennale o titolo equivalente in coerenza con le attività inerenti al titolo di studio conseguito.

- seconda fascia

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate al primo alinea della prima fascia della declaratoria del 3° gruppo professionale, possono svolgere la propria attività con elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico ed operano unicamente sulla base degli obiettivi da raggiungere, proponendo e realizzando, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipali, per ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità e agiscono inoltre con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini.

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

Aggiustatore stampista
Modellatore
Montatore – Installatore di grandi impianti
Montatore – Manutentore elettrico-elettronico
Tracciatore – Collaudatore
Addetto macchine a controllo numerico (con almeno 5 assi controllati)

- i lavoratori che, con le competenze indicate al secondo alinea della prima fascia della declaratoria del 3° gruppo professionale, possono svolgere coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di specifico reparto, lavorazione o ufficio.

2° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- i lavoratori, sia tecnici sia amministrativi, che, con specifica collaborazione, svolgono mansioni che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

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

Segretaria assistente
Esperto amministrativo
Esperto controllo gestione
Esperto tecnico
Esperto sistemi informatici
Esperto ergonomia
Esperto logistica
Esperto sala medica
Esperto comunicazione
Esperto tesoreria
Esperto finanziario
Esperto commerciale
Esperto amministrazione vendite
Esperto marketing
Esperto contrattatore
Esperto sviluppo prodotto acquisti
Esperto ricerca/sviluppo
Esperto qualità

Coordinatore di settori operativi di call center

In questo alinea, in fase di inserimento in azienda, sono classificati i lavoratori in possesso di titolo di laurea specialistica, magistrale o titolo equivalente in coerenza con le attività inerenti al titolo di studio conseguito.

- i lavoratori, sia tecnici sia amministrativi, che svolgono funzioni direttive, che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

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

Leader di manutenzione
Responsabile Gestione turno (shift manager)
Responsabile UTE
Specialista ambiente
Specialista amministrativo
Specialista controllo gestione
Specialista tecnico
Specialista qualità
Specialista ergonomia
Specialista logistico
Specialista prevenzione e protezione
Specialista servizi tecnici
Specialista sistemi informatici
Specialista comunicazione
Specialista tesoreria
Specialista finanziario
Specialista commerciale
Specialista amministrazione vendite
Specialista marketing
Specialista contrattatore
Specialista sviluppo prodotto acquisti
Specialista ricerca/sviluppo
Specialista qualità fornitori
Capo team
Specialista gestione sorveglianza
Specialista gestione antincendio
Specialista tecnico di call center

1° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- i lavoratori che forniscono contributi professionali a carattere progettuale innovativo di particolare complessità e alta specializzazione ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi in importanti settori aziendali.

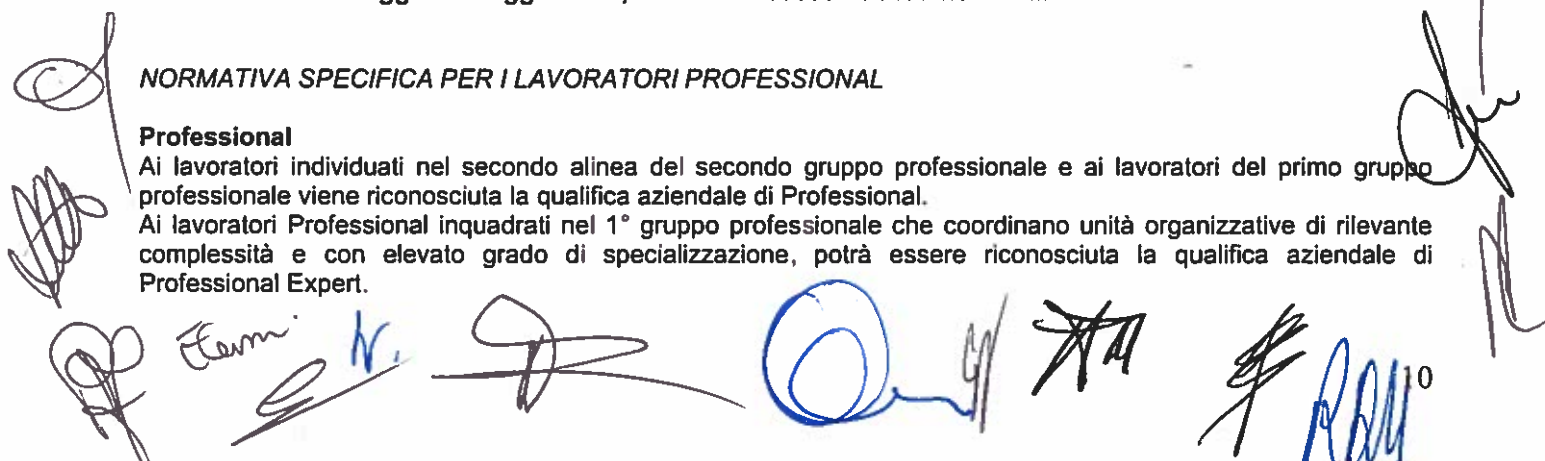
- i lavoratori che svolgono funzioni direttive con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, avendo la responsabilità in enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali dell'impresa ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa stessa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni.

NORMATIVA SPECIFICA PER I LAVORATORI PROFESSIONAL

Professional

Ai lavoratori individuati nel secondo alinea del secondo gruppo professionale e ai lavoratori del primo gruppo professionale viene riconosciuta la qualifica aziendale di Professional.

Ai lavoratori Professional inquadrati nel 1° gruppo professionale che coordinano unità organizzative di rilevante complessità e con elevato grado di specializzazione, potrà essere riconosciuta la qualifica aziendale di Professional Expert.



Per i lavoratori ai quali è riconosciuta la qualifica di Professional è già in funzione un sistema di retribuzione variabile secondo specifiche policy aziendali..

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	euro/mese 139,44 lordi
Professional appartenenti al 1° gruppo professionale	euro/mese 253,44 lordi
Professional Expert	euro/mese 408,38 lordi.

Responsabilità civile o penale connessa alla prestazione lavorativa

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.

Le garanzie e le tutele si applicano al Quadro anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Diritti di pubblicazione

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 bis – Nuovo inquadramento sperimentale FCA

Le parti concordano che il seguente nuovo inquadramento, rivolto agli assunti dal 1° luglio 2015, ha carattere sperimentale e riguarderà il personale del Gruppo FCA (esclusa Ferrari).

I lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali dei quadri, impiegati e operai sono inquadrati in una classificazione unica articolata nelle seguenti aree professionali.

PRIMA AREA PROFESSIONALE

Appartengono alla prima area professionale i lavoratori anche qualificati che, con specifica diretta supervisione da parte di un responsabile/preposto aziendale, svolgono mansioni e compiti prevalentemente esecutivi - anche attraverso l'utilizzo di materiali, attrezzi e apparecchiature a tecnologia elettrica, meccanica e/o informatica - che richiedono prescrizioni di norme specifiche, cicli di lavoro, istruzioni dettagliate e conoscenze tecnico-pratiche derivanti da esperienza di lavoro o da specifica preparazione inerenti al processo produttivo, al riscontro qualitativo, all'attrezzamento, alla auto-manutenzione, alla diagnostica, alle attività ausiliarie a complemento organizzativo nonché alle attività esecutive di natura amministrativa.

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

Addetto a lavori di produzione/ collaudo/ servizi generali/ manutenzione/ prove di laboratorio

Addetto a lavori di segreteria

Addetto a revisione/ riparazioni

Addetto alla conduzione mezzi di trasporto

Addetto alla sorveglianza/antincendio

Addetto conduzione impianti/ impianti automatici

Aggiustatore stampista
Carrellista
Collaboratore amministrativo/ tecnico
Costruttore generico su banco/ su macchina
Incaricato call center junior
Magazziniere
Modellatore
Riparatore
Saldatore
Tracciatore

SECONDA AREA PROFESSIONALE

Appartengono alla seconda area professionale i lavoratori specializzati che – oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella prima area professionale – nell'ambito degli incarichi e compiti specifici assegnati, svolgono, con maggiore autonomia operativa e con applicazione di cognizioni, competenze e capacità teoriche, pratiche e tecniche di particolare rilievo professionale, attività complesse e/o a elevato contenuto tecnico, tecnologico, amministrativo, di coordinamento e/o ausiliario a complemento organizzativo, anche interagendo con le altre funzioni aziendali.

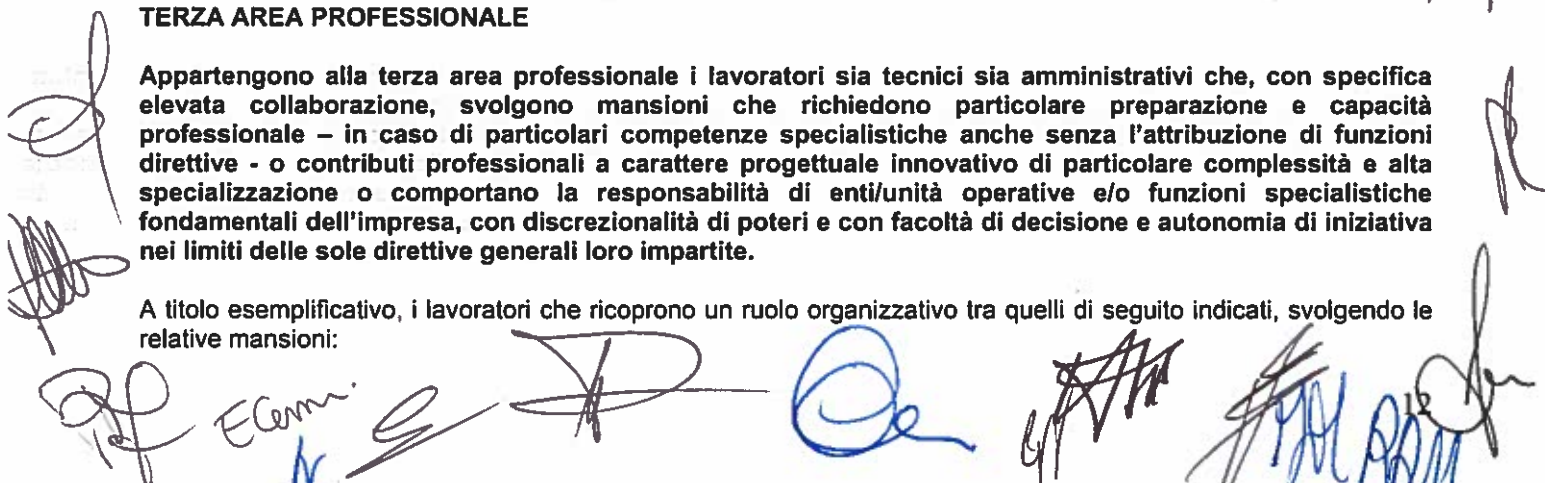
A titolo esemplificativo, i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Addetto macchine a controllo numerico (con almeno 5 assi controllati)
Addetto prove specialistiche di laboratorio/ servizi specialistici generali/ revisione stampi
Assistente di call center
Autista trasporto vetture (autotreni o autoarticolati)
Collaudatore su pista/strada di allestimenti speciali
Conduttore impianti automatici
Conduttore mezzi di trasporto
Costruttore specializzato su banco/ su macchina
Elettrauto
Gruista imbragatore
Incaricato amministrativo/ tecnico/ sala medica/ call center senior
Incaricato sorveglianza/ antincendio
Installatore impianti
Levabolli su piazzale
Manutentore elettrico/ elettronico/ meccanico
Meccanico motorista
Modellatore particolari complessi
Montatore – Installatore di grandi impianti
Montatore – Manutentore elettrico-elettronico
Riparatore levabolli
Riparatore/revisionista
Saldatore specializzato
Segretaria
Sorvegliante/ Vigile del fuoco
Spruzzatore vernice smalto metallizzato
Team Leader, Team Expert / Operatore, Team Speaker (di area professionale)
Tracciatore – Collaudatore

TERZA AREA PROFESSIONALE

Appartengono alla terza area professionale i lavoratori sia tecnici sia amministrativi che, con specifica elevata collaborazione, svolgono mansioni che richiedono particolare preparazione e capacità professionale – in caso di particolari competenze specialistiche anche senza l'attribuzione di funzioni direttive - o contributi professionali a carattere progettuale innovativo di particolare complessità e alta specializzazione o comportano la responsabilità di enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali dell'impresa, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

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



Coordinatore di settori operativi di call center
Esperto amministrativo/ tesoreria/ finanziario/ controllo gestione/ comunicazione
Esperto commerciale/ amministrazione vendite/ marketing
Esperto contrattatore/ sviluppo prodotto acquisti
Esperto sala medica
Esperto tecnico/ sistemi informatici/ ergonomia/ logistica/ qualità/ ricerca e sviluppo
Responsabile di manutenzione/ Responsabile UTE/ Capo team
Responsabile ente/unità operativa e/o funzione specialistica
Responsabile gestione turno
Responsabile ufficio/reparto
Segretaria assistente
Specialista amministrativo/ tesoreria/ controllo gestione/ finanziario/ comunicazione
Specialista commerciale/ amministrazione vendite/ marketing
Specialista gestione sorveglianza/ antincendio
Specialista prevenzione e protezione
Specialista sviluppo prodotto acquisti/ qualità fornitori/ contrattatore
Specialista tecnico di call center
Specialista ambiente / tecnico/ qualità/ ergonomia/ logistico/ servizi tecnici/ sistemi informatici/ ricerca e sviluppo

In riferimento a quanto previsto dalla nuova versione dell'art. 2103 c.c. si conviene che(, le modalità ed i limiti delle ipotesi di demansionamento (spostamento da un'area professionale a quella immediatamente inferiore) saranno definiti per accordo tra le Parti. In generale resta fermo il rispetto del principio giurisprudenziale della compatibilità professionale.

NORMATIVA SPECIFICA PER QUADRI E PROFESSIONAL

Quadri

Ai lavoratori della terza area professionale che svolgono funzioni direttive con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, avendo la responsabilità di enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali dell'impresa ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa stessa, è attribuita la qualifica di "quadro" ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni.

Professional

Ai lavoratori della terza area professionale:

- 1) che svolgono funzioni direttive
- 2) che forniscono contributi professionali a carattere progettuale innovativo di particolare complessità e alla specializzazione ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi in importanti settori aziendali
- 3) a cui è attribuita la qualifica di quadro

viene riconosciuta la qualifica aziendale di Professional.

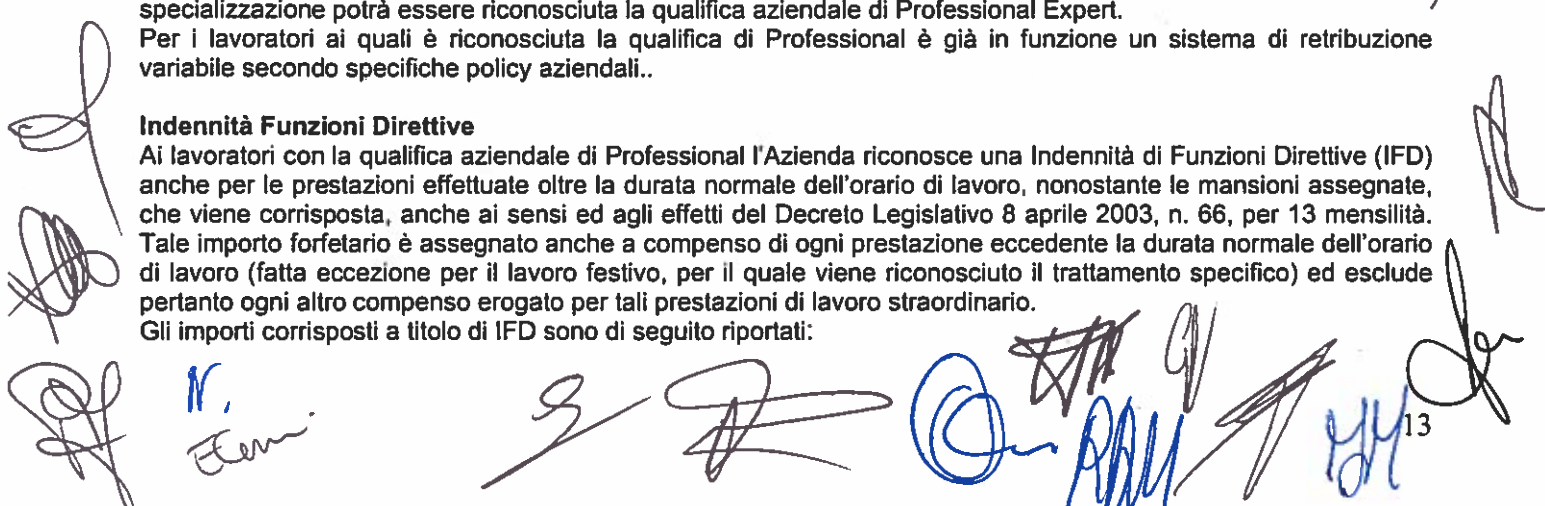
Ai lavoratori Professional che coordinano unità organizzative di rilevante complessità e con elevato grado di specializzazione potrà essere riconosciuta la qualifica aziendale di Professional Expert.

Per i lavoratori ai quali è riconosciuta la qualifica di Professional è già in funzione un sistema di retribuzione variabile secondo specifiche policy aziendali..

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, che 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 di cui al punto 1) del precedente paragrafo "Professional" euro/mese 139,44 lordi
- Professional di cui ai punti 2) e 3) del precedente paragrafo "Professional" euro/mese 253,44 lordi
- Professional Expert euro/mese 408,38 lordi

Responsabilità civile o penale connessa alla prestazione lavorativa

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.

Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano al quadro anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Diritti di pubblicazione

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.

Entro la fine del 2015, le Parti avranno il compito di rivisitare le nuove declaratorie e le mansioni indicate a titolo esemplificativo con l'obiettivo di elaborare nuove definizioni che si riferiscano con maggiore aderenza alla realtà dell'organizzazione del lavoro ed alle dinamiche professionali, alla luce dei profondi mutamenti verificatisi negli ultimi anni a seguito della progressiva adozione del WCM e di approcci organizzativi diversi dai tradizionali schemi fordisti e tayloristi.

A partire da gennaio 2016, ed entro la scadenza del nuovo CCSL, le Parti definiranno meccanismi e modalità per incardinare nel prossimo rinnovo contrattuale elementi premianti, anche individuali, per l'intera popolazione, volti a riconoscere la performance individuale.

In relazione invece ai percorsi professionali, anche alla luce dei forti elementi di semplificazione e riduzione della piramide gerarchica apportati dal nuovo inquadramento, le Parti convengono che dovranno essere individuati elementi di riconoscimento di specifiche professionalità, in particolare nella 2^a area professionale, immediatamente a valle della succitata preliminare revisione delle nuove declaratorie e mansioni.

Per il personale già dipendente alla data del 30 giugno 2015 delle Società che applicano il CCSL, tale classificazione rileva solo ai fini della determinazione della retribuzione base di riferimento per il calcolo degli Elementi retributivi del nuovo sistema retributivo.

Art. 7. – Crescita professionale

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 6 bis, in relazione all'inquadramento di cui all'Art. 6 e in prospettiva di una generale armonizzazione, si promuoveranno al massimo la valorizzazione e l'utilizzazione delle capacità professionali dei lavoratori, al fine di favorirne la proattività e la propositività anche mediante l'individuazione di azioni formative e di sensibilizzazione, al fine di contribuire al miglioramento dei processi tecnico organizzativi, degli aspetti ergonomici e del posto di lavoro in ottica di World Class Manufacturing (WCM) o di altri analoghi sistemi.

Le Parti si danno atto dell'opportunità che lo sviluppo della crescita professionale sia improntato a criteri meritocratici nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda, escludendo pertanto ogni forma di automatismo ad eccezione di quelle previste dal presente contratto collettivo.

In particolare per i lavoratori operai, al fine di agevolare in base alle esigenze tecniche organizzative uno sbocco professionale, saranno attuate le seguenti iniziative per l'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;

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- 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.

Tali attività, ove non ricomprese nella generale armonizzazione di cui sopra, saranno valutate annualmente dalla Commissione Paritetica nazionale.

Art. 8. – Rapporto diretti-indiretti.

Nelle fasi di avvio e di crescita di nuove produzioni e in relazione a specifici programmi formativi saranno assegnate ai lavoratori le mansioni necessarie per assicurare un corretto equilibrio tra operai diretti e indiretti.

Inoltre, a fronte di particolari fabbisogni organizzativi, potrà essere richiesto ai lavoratori, compatibilmente con le loro competenze professionali, la successiva assegnazione ad altre postazioni di lavoro, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 2103 c.c.

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, such as 'Elenmi' and 'RDM', while others are more stylized or scribbled.

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 retribuzione 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:

- Retribuzione base
- Superminimo individuale non assorbibile
- Superminimo individuale
- Aumenti periodici di anzianità
- Incentivo di rendimento (solo per operai)
- Indennità di prestazione collegata alla presenza (solo per operai)
- Indennità Funzioni Direttive (solo per Professional)
- Maggiorazione lavoro straordinario, notturno e festivo
- Incentivo di produttività
- Elemento retributivo per efficienza
- Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018
- Tredicesima mensilità
- Indennità maneggio denaro

Art. 9 –Retribuzione base.

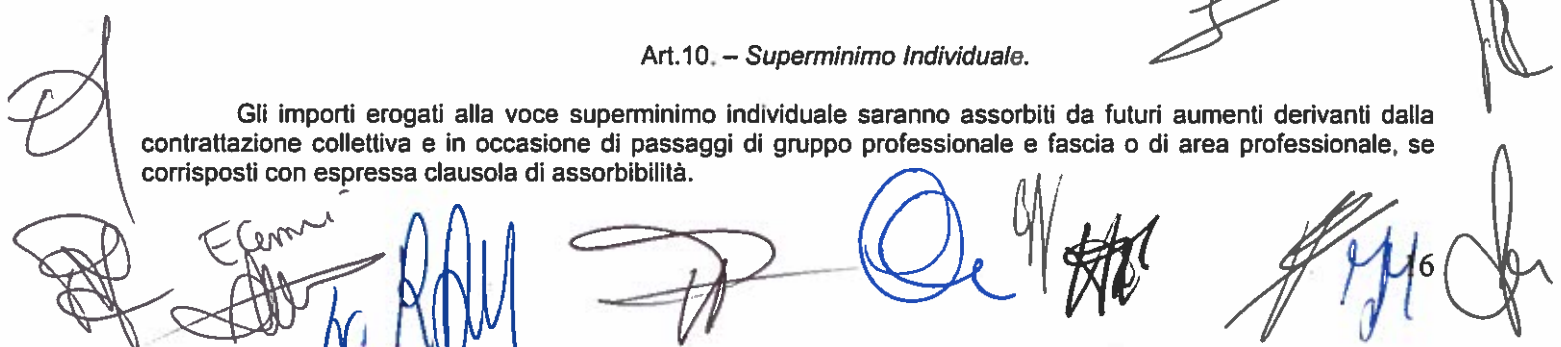
Gli importi di retribuzione base mensili sono quelli indicati nelle tabelle sotto riportate:

In vigore dal 1° febbraio 2013	
Gruppi Professionali	Importo mensile (in euro lordi)
5° - prima fascia	1.436,02
5° - seconda fascia	1.579,30
4° - prima fascia	1.610,03
4° - seconda fascia	1.644,22
3° - prima fascia	1.752,94
3° - seconda fascia	1.869,32
2°	2.007,24
1°	2.175,41

Per il personale del Gruppo FCA (esclusa Ferrari) assunto a partire dal 1° luglio 2015	
Aree professionali	Importo mensile (in euro lordi)
1^	1.576,92
2^	1.692,31
3^	2.076,92

Art.10. – Superminimo Individuale.

Gli importi erogati alla voce superminimo individuale saranno assorbiti da futuri aumenti derivanti dalla contrattazione collettiva e in occasione di passaggi di gruppo professionale e fascia o di area professionale, se corrisposti con esplicita clausola di assorbibilità.



Art.11. – Aumenti periodici di anzianità.

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso l'azienda avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, pari agli importi di cui alle seguenti tabelle:

Gruppo professionale	Importi (in euro lordi)
5° - prima fascia	21,59
5° - seconda fascia	25,05
4°	26,75
3° - prima fascia	29,64
3° - seconda fascia	32,43
2°	36,41
1°	40,96

Per il personale del Gruppo FCA (esclusa Ferrari) assunto a partire dal 1 ^a luglio 2015	
Area professionale	Importi (in euro lordi)
1 ^a	25,05
2 ^a	29,60
3 ^a	39,10

Ai fini del computo dei riportati aumenti periodici a maturazione biennale, si considera un massimo di cinque bienni.

Il lavoratore che abbia conseguito, sulla base della sopra riportata disciplina, cinque aumenti periodici di anzianità, per gli ulteriori quattro anni di anzianità maturati presso l'azienda avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad un sesto aumento periodico di anzianità, con la connessa maggiorazione retributiva in cifra fissa sulla base degli importi indicati nelle tabelle di cui sopra.

Gli aumenti periodici di anzianità 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 di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il periodo di anzianità necessario alla maturazione degli stessi aumenti.

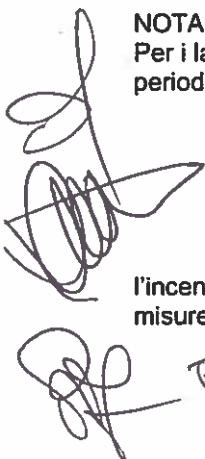
In caso di passaggio a gruppo o area professionale superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per il gruppo o area professionale di arrivo.

NOTA A VERBALE

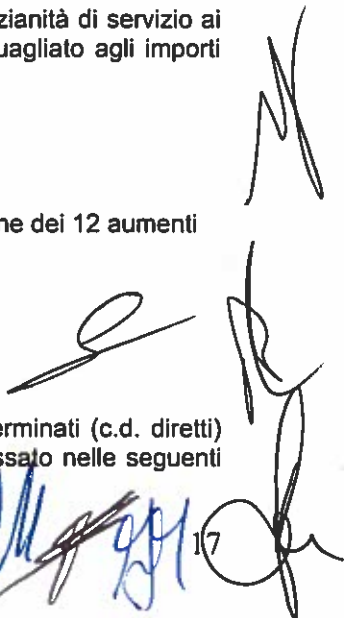
Per i lavoratori impiegati e Professional assunti prima del 16 luglio 1979 prosegue la maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità sulla base della normativa previgente.

Art.12. – Incentivo di rendimento.

Ai lavoratori operai che prestano la loro attività con l'assegnazione di tempi predeterminati (c.d. diretti) l'incentivo di rendimento corrisposto per le ore di effettiva attività a tempi predeterminati è fissato nelle seguenti misure:



ECermini
K.



- 5° gruppo professionale – prima fascia: 0,0588 euro lordi/ora;
- 5° gruppo professionale – seconda fascia: 0,0718 euro lordi/ora;
- 4° gruppo professionale: 0,0799 euro lordi/ora;
- 3° gruppo professionale – prima fascia: 0,0857 euro lordi/ora;
- 3° gruppo professionale – seconda fascia: 0,0928 euro lordi/ora.

Per il personale del Gruppo FCA (esclusa Ferrari) assunto a partire dal 1^a luglio 2015

- 1^a area professionale: 0,0717 euro lordi/ora;
- 2^a area professionale: 0,0861 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 (c.d. indiretti) sarà corrisposto l'importo di euro lordi/ora 0,0538 dal 5° al 3° gruppo professionale o dalla 1^a alla 2^a area professionale per ogni ora di prestazione.

Art.13. – Indennità di prestazione collegata alla presenza.

Nei casi in cui venga introdotto un diverso sistema di pause, che comporti la "monetizzazione" di parte delle pause precedentemente godute dai lavoratori addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche/parti di prodotto in movimento continuo, ai lavoratori interessati, che saranno addetti alle lavorazioni suddette e in forza al momento dell'entrata in vigore del nuovo regime di pause sopra indicato, tale "monetizzazione" sarà riconosciuta tramite una voce retributiva specifica denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza".

L'importo forfetario, da corrispondere solo per le ore di effettiva prestazione, con esclusione 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 per prestazioni ordinarie e per prestazioni di lavoro straordinario a giornata intera. Tale importo è stato definito dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali e pertanto il suddetto importo forfetario orario è comprensivo di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.

Con il presente contratto collettivo le Parti concordano espressamente ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dall'art. 1 della Legge 29 maggio 1982 n. 297, che la suddetta voce retributiva denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza" è da escludere dalla base di calcolo per il Trattamento di Fine Rapporto.

Art. 14 – Incentivo di produttività

L'Incentivo di produttività è atto a misurare il contributo individuale del lavoratore alla produttività, efficienza organizzativa e competitività dell'azienda in cui opera.

L'erogazione dell'Incentivo sarà ragguagliata all'effettiva prestazione lavorativa dei singoli lavoratori.

L'Incentivo di produttività è calcolato su base oraria con riferimento alle ore effettivamente lavorate in regime ordinario, nelle misure orarie di cui alle seguenti tabelle.

Gruppi professionali	Indennità oraria "incentivo di produttività" (in euro lordi/ora)
5° e 4°	0,82
3° - prima fascia	0,85
3° - seconda fascia e 2°	0,87
1°	0,96

Per il personale del Gruppo FCA (esclusa Ferrari) assunto a partire dal 1^a luglio 2015

Aree professionali	Indennità oraria "incentivo di produttività" (in euro lordi/ora)
1 ^a	0,82
2 ^a	0,84
3 ^a	0,92

Conseguentemente, a questo fine, la quota erogata mensilmente e individualmente nelle suddette misure è riconosciuta per le ore di effettiva prestazione lavorativa ordinaria consuntivate nel mese precedente a cui, agli effetti di tale emolumento, sono parificate:

- le ore di assenza relative alle situazioni specificatamente tutelate nel paragrafo Assenteismo dell'art. 25 del Titolo Terzo del CCSL;
- i periodi di "astensione obbligatoria" dal lavoro per maternità e paternità, nonché i riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151;
- le ore di assemblea retribuite, le ore di permesso sindacale e le ore per partecipazione alle riunioni degli Organi sociali dei Fondi sanitari e pensionistici di cui agli artt. 19 e 20 Titolo Terzo riconosciute in applicazione del CCSL nonché le ore dei permessi per RLS di cui al capitolo Ambiente di Lavoro, paragrafo "Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza", del Titolo Secondo del CCSL.

Gli importi dell'Incentivo di produttività, determinati sulla base dei riportati criteri, sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ferie, festività, 13^a mensilità, maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni per lavoro straordinario, notturno o festivo con o senza riposo compensativo e pertanto detti importi non verranno considerati ai fini del trattamento economico relativo a tutti tali istituti.

Entro il 31 dicembre 2016 le Parti definiranno la progressiva estensione dell'Incentivo di produttività alle società FCA Customer Services Centre s.r.l. e i-Fast Automotive Logistics s.r.l.

Art. 15. – Nuovo sistema retributivo (esclusa Ferrari).

Nell'ottica del pieno coinvolgimento delle persone nel perseguimento e raggiungimento degli obiettivi dei piani industriali aziendali 2015-2018 e con l'obiettivo di far partecipare direttamente tutti i dipendenti coinvolti ai risultati di produttività, qualità e redditività nell'ambito di tali piani, nel quadro di un processo di ulteriore sviluppo del sistema di relazioni industriali partecipative, viene adottato un nuovo sistema retributivo che prevede due elementi addizionali al salario base come sotto indicati.

STRUTTURA DEL NUOVO SISTEMA RETRIBUTIVO

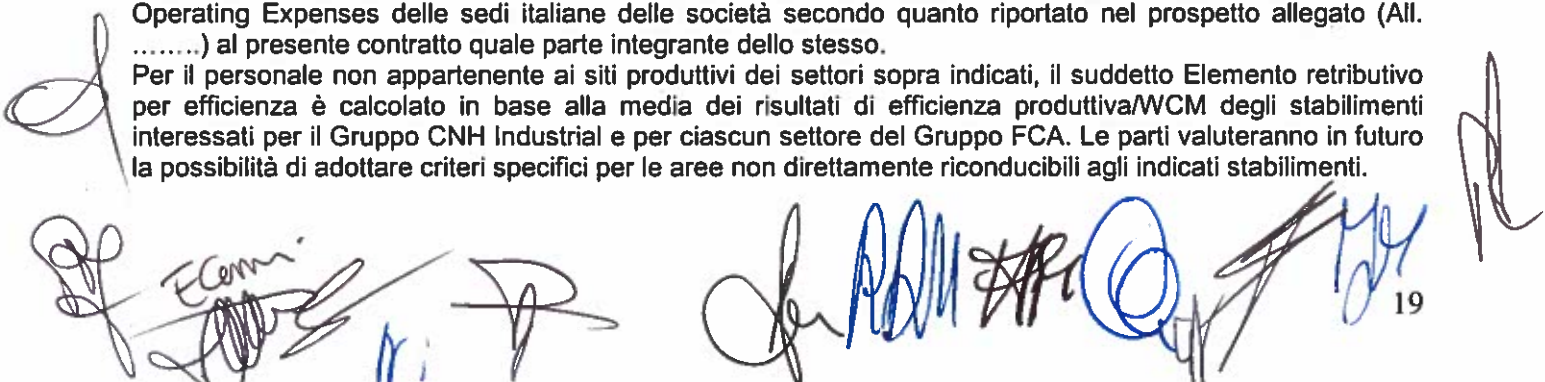
Elemento retributivo per efficienza

L'Elemento retributivo per efficienza è annuale ed è calcolato sui risultati di efficienza produttiva dei rispettivi siti produttivi, di cui agli elenchi allegati (All.) al presente contratto quali parti integranti dello stesso, di appartenenza del personale interessato, parametrati sul livello raggiunto nell'ambito del WCM (World Class Manufacturing) – fatto salvo quanto previsto per FCA Bank –, secondo quanto riportato nei prospetti allegati (All.) al presente contratto quali parti integranti dello stesso.

Per quanto riguarda Comau, l'Elemento retributivo per efficienza è il risultato di due diversi parametri. Il primo è rappresentato dai valori dei demeriti di qualità del prodotto dello stabilimento di Grugliasco, correlati ai risultati raggiunti nell'ambito del WCM secondo quanto riportato nel prospetto allegato (All.) al presente contratto quale parte integrante dello stesso. Il secondo parametro è costituito dalla realizzazione delle attività (*milestone*) dei progetti acquisiti, progettati e realizzati in ambito EMEA, correlati ai giorni di ritardo rispetto alla pianificazione di progetto consuntivati nell'esecuzione delle singole attività, secondo quanto riportato nel prospetto allegato (All.) al presente contratto quale parte integrante dello stesso.

Per quanto riguarda FCA Bank, l'Elemento retributivo per efficienza è legato al parametro delle Net Operating Expenses delle sedi italiane delle società secondo quanto riportato nel prospetto allegato (All.) al presente contratto quale parte integrante dello stesso.

Per il personale non appartenente ai siti produttivi dei settori sopra indicati, il suddetto Elemento retributivo per efficienza è calcolato in base alla media dei risultati di efficienza produttiva/WCM degli stabilimenti interessati per il Gruppo CNH Industrial e per ciascun settore del Gruppo FCA. Le parti valuteranno in futuro la possibilità di adottare criteri specifici per le aree non direttamente riconducibili agli indicati stabilimenti.



L'Elemento retributivo annuale per efficienza è corrisposto, per quanto di spettanza, in un'unica soluzione alla fine del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo aver consuntivato i risultati di efficienza produttiva/WCM o altro parametro previsto necessari per la sua valorizzazione.

Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018

L'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi piano industriale 2015-2018 ha carattere quadriennale ed è collegato al raggiungimento dei risultati economici dell'area EMEA per il Gruppo CNH Industrial e FCA Bank e per il settore Auto del Gruppo FCA ; world-wide per Magneti Marelli e Comau e Teksid Aluminum S.r.l. per il personale Teksid, secondo quanto riportato nei prospetti allegati (All.) al presente contratto quale parti integranti dello stesso.

Una parte del suddetto Elemento retributivo quadriennale, parte questa corrispondente in totale per l'intero quadriennio 2015-2018 al 6% del salario base convenzionale di riferimento infra individuato e quindi pari all'importo annuale lordo di

- € 308 per la 1^a area professionale (5° gruppo professionale),
- € 330 per la 2^a area professionale (4° e 3° gruppo professionale),
- € 405 per la 3^a area professionale (2° e 1° gruppo professionale),

è corrisposta in anticipo in quote trimestrali, che sono erogate, per quanto di spettanza, alla fine dei mesi di aprile, luglio, ottobre e gennaio. Sono fatte salve, per il 2015, le erogazioni relative al primo trimestreeffettuate per il settore Auto alla fine del mese di maggio, e per i Settori Magneti Marelli, Comau, Teksid e FCA Bank alla fine del mese di giugno, e che saranno effettuate nel mese di luglio ai dipendenti delle società del Gruppo CNH Industrial in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto.

L'altra parte dell'Elemento retributivo quadriennale per raggiungimento obiettivi piano industriale 2015-2018 è corrisposta, per quanto di spettanza, entro la fine del mese di marzo 2019, dopo la consuntivazione dei risultati economici necessari per la valorizzazione dell'Elemento retributivo stesso al termine del piano industriale 2015-2018.

Per quanto concerne il personale appartenente alle altre società del Gruppo FCA non riconducibili ai settori sopra indicati, l'Elemento retributivo per efficienza e l'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi piano industriale 2015-2018 saranno corrisposti in base alla media generale dei settori Auto, Magneti Marelli, Comau e Teksid secondo la seguente proporzione: 7 - 2 - 0,5 - 0,5.

REGOLE APPLICATIVE DEL NUOVO SISTEMA RETRIBUTIVO

Ai fini della valorizzazione degli Elementi del nuovo sistema retributivo sono individuati le seguenti aree professionali e i relativi salari base annuali lordi di riferimento:

- per la 1^a area professionale (5° gruppo professionale), € 20.500,
- per la 2^a area professionale (4°e 3° gruppo professionale), € 22.000,
- per la 3^a area professionale (2°e 1° gruppo professionale), € 27.000.

L'Elemento retributivo per efficienza è erogato, per quanto di spettanza, al personale dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

La parte dell'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018 erogata in anticipo in quote trimestrali è corrisposta, per quanto di spettanza, al personale dipendente in forza all'ultimo giorno del trimestre di riferimento.

La parte dell'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018 non erogata in quote trimestrali è corrisposta, per quanto di spettanza, al personale dipendente in forza al 31 dicembre 2018.

Condizioni di accesso

L'Elemento retributivo per efficienza viene erogato, per i ratei mensili di spettanza, ai lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

L'Elemento retributivo spettante per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018, relativamente all'importo che può essere riconosciuto a fine Piano, viene corrisposto per intero ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2018 e per i quali i periodi di servizio utile maturati a questi fini risultino almeno pari o superiori alla metà del quadriennio che rappresenta la durata del nuovo sistema retributivo.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

L'Elemento retributivo spettante per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018, relativamente all'importo riconosciuto in quote trimestrali, viene erogato per intero ai lavoratori in forza al termine del trimestre di riferimento, sempreché gli stessi abbiano maturato almeno un mese di servizio utile nel medesimo trimestre.

Criteri di maturazione

Per il riconoscimento dell'Elemento retributivo per efficienza e di quello per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 – 2018 (sia con riguardo all'importo che può essere riconosciuto a fine Piano sia per quello spettante in quote trimestrali) sono utili i periodi di assenza con trattamento economico, conseguente alla corresponsione di retribuzione o di indennità previdenziali e assistenziali a carico degli specifici Istituti.

Il rateo mensile è considerato maturato ai relativi fini quando i periodi di servizio utile siano uguali o superiori alla metà dei giorni lavorativi del singolo mese. Nel caso in cui il periodo complessivo di servizio utile nell'anno sia uguale o superiore a un trimestre, quest'ultimo sarà comunque riconosciuto utile ai fini della corresponsione dell'Elemento retributivo per efficienza.

Per i periodi per i quali intervenga un trattamento d'integrazione salariale, vale quanto qui di seguito indicato. Ferme restando le disposizioni di legge e le indicazioni di prassi amministrativa vigenti in materia, in caso di intervento della Cassa integrazione guadagni:

- l'Elemento retributivo per efficienza non matura per i periodi assistiti dalla CIG, indipendentemente dal tipo di intervento, ordinario, straordinario (compreso quello collegato ai contratti di solidarietà) o in deroga;
- l'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 - 2018 matura anche per i periodi assistiti dalla CIG - indipendentemente dal tipo di intervento, ordinario, straordinario (compreso quello collegato ai contratti di solidarietà) o in deroga - e risulta corrisposto in aggiunta ai trattamenti di integrazione salariale effettivamente erogati.

Modalità di applicazione in situazioni specifiche

- Passaggi di lavoratori tra settori/società/unità produttive coinvolti nel nuovo sistema retributivo

Al lavoratore che passi in corso di anno in forza ad altro settore/società/unità produttiva sarà erogato in unica soluzione l'Elemento retributivo per efficienza spettante secondo le regole definite dal presente contratto, determinandone proporzionalmente l'ammontare sulla base dei periodi di servizio utile presso i settori/ società/unità produttive coinvolte nell'operazione e dei risultati di efficienza/WCM o altro parametro previsto relativi a tali settori/società/unità produttive.

Per quanto riguarda il Gruppo FCA, tenendo conto di tutti i periodi di servizio utile presenti nel quadriennio di riferimento, al lavoratore che passi in forza ad altro settore o società sarà corrisposto in unica soluzione l'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 - 2018, relativamente all'importo che può essere riconosciuto a fine Piano, spettante secondo le regole definite dal presente contratto sulla base dei risultati relativi al settore/società in cui la durata del rapporto ha avuto la prevalenza durante l'arco quadriennale di riferimento.

- Distacchi

Al lavoratore distaccato sarà corrisposto l'Elemento retributivo per efficienza spettante secondo le regole definite dal presente contratto sulla base dei valori applicati nella/e unità produttiva/e di svolgimento effettivo dell'attività lavorativa nel corso dell'anno di riferimento.

Per quanto riguarda il Gruppo FCA, l'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 - 2018, relativamente all'importo che può essere riconosciuto a fine Piano, spettante secondo le regole definite dal presente contratto sarà erogato sulla base dei risultati relativi al settore o all'azienda presso la quale ha in prevalenza svolto l'attività lavorativa durante l'arco quadriennale di riferimento.

- Passaggi di area professionale contrattuale

L'Elemento retributivo per efficienza spettante secondo le regole definite dal presente contratto sarà corrisposto tenendo conto dei ratei maturati nelle diverse aree professionali.

L'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 - 2018, relativamente all'importo che può essere riconosciuto a fine Piano, spettante secondo regole definite nel presente

contratto sarà erogato tenendo esclusivamente conto dei salari base annuali dell'area professionale in cui il dipendente risulti inserito, ai fini del presente sistema retributivo, per il maggior periodo di tempo nel corso del quadriennio di riferimento.

L'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 - 2018, relativamente all'importo riconosciuto in quote trimestrali, spettante secondo le regole definite dal presente contratto sarà erogato al lavoratore tenendo conto dei valori che caratterizzano l'area professionale di inserimento, ai fini del presente sistema retributivo, del lavoratore al termine del trimestre di riferimento.

- Rapporti di lavoro a tempo parziale

In questi casi, tutti gli elementi del nuovo sistema retributivo vanno riproporzionati in ragione del ridotto orario di lavoro ordinario che caratterizza questa tipologia di rapporti.

Gli importi dell'Elemento retributivo per efficienza e di quello per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018 sono stati definiti 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 tali importi sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.

Le Parti concordano espressamente, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 del codice civile come modificato dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, che gli importi degli Elementi retributivi sopra indicati sono da escludere dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il nuovo sistema retributivo come sopra disciplinato si applica al personale dipendente (operai, impiegati e quadri) delle società di cui agli elenchi allegati (All.) al presente contratto quali parti integranti dello stesso.

Art.16. – Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese mediante accredito bancario su conto corrente indicato dal lavoratore.

All'atto del pagamento della retribuzione sarà consegnato al lavoratore, o messo a sua disposizione, un prospetto retributivo predisposto nel rispetto delle vigenti disposizioni.

Art.17. – Tredicesima mensilità.

L'azienda corrisponderà per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori retribuiti con incentivo di rendimento si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore.

La tredicesima è corrisposta normalmente nel mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

La retribuzione comprensiva delle relative maggiorazioni afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo della tredicesima mensilità.

Art. 18 – Indennità maneggio denaro.

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% della retribuzione base del gruppo professionale o area professionale di appartenenza.

Art.19. – Ristorazione aziendale.

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

generalizzati di predisporre un servizio di ristorazione aziendale, si conviene di definire una disciplina organica e omogenea del trattamento ove presente a livello aziendale o di stabilimento.

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

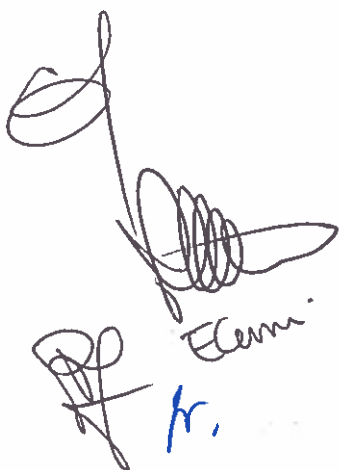
Il prezzo del pasto a carico del lavoratore è fissato nella misura in atto alla firma del presente Contratto collettivo e viene incrementato dall'azienda a partire dal mese di febbraio di ciascun anno sulla base della variazione dei prezzi al consumo accertata dall'Istat.

In particolare, l'incremento è calcolato nel mese di gennaio con decorrenza dal 1° febbraio di ciascun anno, tenendo conto dell'indice medio di incremento del costo della vita (utilizzato per la rivalutazione del TFR) registrato al 31 dicembre dell'anno precedente, con arrotondamento al secondo decimale superiore se il terzo è pari o superiore a 5 o inferiore se il terzo è inferiore a 5. In altri termini, il prezzo del pasto va fissato al centesimo di euro superiore se l'applicazione della variazione in aumento dell'indice Istat porta ad un valore dei millesimi pari o superiore a 5 o al centesimo di euro inferiore, se il valore dei millesimi risulta inferiore a 5. Il prezzo del pasto rivalutato viene comunicato ai lavoratori tramite specifico comunicato affisso in bacheca.

Ai lavoratori che non consumano il pasto non sarà erogata alcuna indennità sostitutiva, mentre la computabilità del valore della mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge avverrà sulla base del valore convenzionale, per ogni pasto fruito, di euro lordi 0,0129 fissato dal D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026.

Nessuna indennità sostitutiva spetta ai lavoratori che prestino servizio presso sedi le cui dimensioni non consentano la predisposizione di uno specifico servizio per la ristorazione aziendale, oltre che per il personale operante sul terzo turno. A livello aziendale potrà essere valutata tra la Direzione aziendale e il Consiglio delle RSA, anche in sede di Commissione Servizi Aziendali, ove prevista e costituita, la possibilità di predisporre un servizio alternativo in forma di sacchetto freddo, oppure di convenzione con locali esterni per la ristorazione oppure, infine, di ticket restaurant, fermo restando in ogni caso il prezzo del pasto a carico del lavoratore nella misura sopra definita.

Resta confermato che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dall'azienda non è computabile agli effetti del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto di cui all'art. 2120 c.c. né degli altri istituti contrattuali e di legge.



ECenni
hr.



Mensero



RBM
2024

WELFARE AZIENDALE

Premessa

Considerata l'ampiezza e la rilevanza delle forme di tutela e assistenza in essere e condivisa la volontà di favorire il benessere personale del lavoratore sia all'interno dell'azienda che nell'ambito della sua condizione familiare e sociale, si conviene di proseguire l'attività di riesame e valorizzazione del patrimonio esistente, adeguandone le caratteristiche alle mutate esigenze sociali, nella prospettiva di implementare nuove forme di protezione sociale atte a garantire la massima efficacia alle tutele.

Nel presente Contratto collettivo si intende pertanto valorizzare le molteplici forme esistenti: a questo scopo opera la Commissione Paritetica Welfare aziendale con i compiti di cui al Titolo Primo, anche con riguardo al possibile sviluppo di opportune forme di bilateralità di cui le Parti si riconoscono soggetti a pieno titolo.

Art.20. – Previdenza complementare.

La copertura delle prestazioni concernenti la Previdenza complementare è assicurata tramite l'adesione al fondo Cometa e, per i lavoratori in possesso della qualifica aziendale di "Professional", l'adesione al Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat. E' fatta salva l'adesione a eventuali Fondi pensione territoriali.

La contribuzione per il Fondo Pensione Cometa e per il Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat è stabilita dalla contrattazione aziendale, come da allegato n.

Art. 21. – Assistenza Sanitaria integrativa.

L'Assistenza Sanitaria Integrativa contrattuale è assicurata dal FASIF - Fondo integrativo del Servizio sanitario nazionale, come previsto dagli accordi sindacali 11 ottobre 2012 e 29 ottobre 2013 (Allegati n. ...).

FASIF opera attraverso più livelli di prestazioni e connesse contribuzioni a favore dei dipendenti delle società appartenenti al Gruppo FCA, al Gruppo CNH Industrial e a altre società che aderiscono o aderiranno al FASIF.

FASIF opera fornendo gratuitamente e obbligatoriamente un piano di assistenza sanitaria di base (AB) alla generalità dei dipendenti, che comprende una copertura LTC per casi di non autosufficienza e un programma di prevenzione. Detto programma è finanziato attraverso una contribuzione a esclusivo carico delle società.

FASIF opera inoltre fornendo più piani di assistenza sanitaria completa (AC) a coloro che, oltre che iscritti obbligatoriamente all'AB, aderiscono volontariamente al FASIF stesso, con attivazione della contribuzione a carico di entrambe le parti, in quota pari a due terzi a carico della società e un terzo a carico del lavoratore, e con il conseguente accesso ai diritti elettorali attivi e passivi in ordine all'elezione degli Organi sociali.

La contribuzione, l'organizzazione e le regole di funzionamento del Fondo sono stabilite nell'accordo 29 ottobre 2013, nonché dettagliatamente disciplinate dallo Statuto e dal Regolamento Operativo del Fondo."

Art. 22. – Cariche sociali e permessi per la partecipazione alle riunioni degli Organi sociali dei Fondi e degli Enti bilaterali.

Al lavoratore eletto o nominato nell'ambito degli Organi sociali dei Fondi di cui agli articoli precedenti o dell'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS, di cui all'allegato n.) o di eventuali altri Organismi bilaterali costituiti nell'ambito del presente Contratto collettivo, nessun ulteriore compenso sarà dovuto.

Al lavoratore suddetto spettano permessi volti a consentirne la partecipazione alle riunioni da detti Organi regolarmente indette. Ciascuna Società cui si applica il presente Contratto collettivo riconosce pertanto permessi retribuiti coincidenti con il tempo necessario allo svolgimento della riunione e all'eventuale relativo viaggio, fino a un massimo di otto ore giornaliere.

La concessione dei permessi sarà subordinata alla presentazione al competente Ente Human Resources della regolare e tempestiva convocazione delle riunioni per la partecipazione alle quali gli stessi sono strettamente finalizzati.

Il rimborso delle eventuali spese di viaggio avverrà previa autorizzazione e su presentazione di giustificativi, nei limiti delle prassi aziendali in atto.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'E. Cammi', 'ABM', and others.

Art. 23. - *Trasporti e mobilità.*

E' condivisa la volontà di riconoscere ampia attenzione ai problemi relativi agli spostamenti casa - lavoro, che hanno rilevanti effetti sull'equilibrio complessivo del benessere del lavoratore e sulla sua possibilità di conciliare esigenze e tempi di vita e di lavoro.

A questo proposito si conferma quanto ad oggi in essere in ordine a servizi di trasporto messi a disposizione dei lavoratori tramite specifiche convenzioni o accordi con le società di trasporto locale, intendendo sviluppare l'analisi e l'elaborazione di proposte modificative o integrative all'interno della Commissione Servizi Aziendali, insieme con il Mobility Manager aziendale e con le strutture specificamente dedicate e d'intesa con gli Enti locali e le società di gestione dei trasporti operanti su ciascun territorio.

Esprimendo apprezzamento per esperienze maturate in casi specifici, sarà valutata, a livello aziendale e/o di singolo stabilimento, la possibilità di migliorare, senza oneri aggiuntivi per l'azienda, l'offerta di servizi utili per la copertura del tragitto casa-lavoro, favorendo l'implementazione di programmi di car pooling secondo modalità e nei tempi che saranno specificamente valutati e decisi, avuto riguardo alle condizioni operative esistenti nel territorio, d'intesa con Enti locali e società di trasporto pubblico.

Art. 24. - *Formazione.*

Condividendo il valore strategico della formazione ai fini dell'aggiornamento e sviluppo professionale del personale tutto, con riguardo sia alle competenze tecniche che ai comportamenti organizzativi, si afferma la volontà comune di sviluppare iniziative congiunte, in coerenza con i modelli organizzativi della formazione continua.

A questo proposito le Parti convengono sull'opportunità di dare continuità all'adesione a Fondimpresa, favorendo ogni qual volta sia possibile iniziative condivise di formazione congiunta, con l'obiettivo comune di massimizzarne l'efficacia.

FCA e CNH Industrial, in nome proprio e in nome e per conto di tutte le società che fanno loro capo, confermano la volontà di versare a Fondimpresa il contributo dello 0,30% istituito dall'art. 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978 n. 845 e successive modificazioni, conformemente a quanto previsto dall'art. 3 dello Statuto di Fondimpresa per le aziende che, benché non associate a Confindustria, liberamente scelgano di aderire al fondo paritetico interprofessionale.

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

Si conviene di valutare l'opportunità di definire, sulla base dell'attuale contribuzione, anche alla luce dell'eventuale evoluzione del quadro normativo, la continuità dell'adesione a Fondimpresa.

Si concorda di considerare l'esperienza specialistica in materia di salute e sicurezza sviluppata in sede di Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS) di cui al precedente capitolo "Ambiente di Lavoro" valido parametro di riferimento in termini metodologici ai fini dello sviluppo e implementazione di comportamenti coerenti con i livelli di consapevolezza, responsabilità e coinvolgimento dei singoli lavoratori richiesti dalle logiche del WCM. Al riguardo tale esperienza costituisce una base utile per l'attivazione di un Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF), competente anche in materia di apprendistato professionalizzante, secondo quanto definito nella specifica disciplina all'art. 4, di cui all'allegato n. 5 del presente Contratto Collettivo.

In relazione all'introduzione del nuovo sistema retributivo le Parti convengono infine sulla necessità di una formazione mirata che coinvolga anche i componenti del Consiglio delle RSA. Le aziende dei Gruppi FCA e CNH Industrial presenteranno entro il 30 settembre 2015 un progetto formativo ad hoc.



ASSENZA, PERMESSI E TUTELE

Art. 25. – *Trattamento in caso di malattia e di infortunio.*

Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento/sede di lavoro, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal successivo paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" del presente articolo.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato secondo quanto previsto dai soli commi 27 e 28 paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" del presente articolo e ad esclusione di quanto previsto ai commi 29, 30 e 31, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda, fatto salvo quanto previsto nella Nota a verbale e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento/sede di lavoro per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo Trattamento di Fine Rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento/sede di lavoro.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

NOTA A VERBALE

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente Contratto collettivo e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza.

Per le assenze verificatesi nei primi 90 giorni di svolgimento del rapporto di lavoro, i nuovi assunti, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, devono comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

In tutti i casi di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia e in particolare nel caso in cui il medico non proceda all'invio on line del certificato (come, ad esempio, nell'ipotesi di impossibilità di invio telematico o di certificati e attestati rilasciati dalle strutture ospedaliere in sede di pronto soccorso/ricovero), il lavoratore è tenuto a richiedere al medico di base o alla struttura sanitaria l'attestazione con la prognosi in forma cartacea e a recapitarla all'azienda, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, fermo restando l'avviso all'azienda di cui al primo comma entro il primo giorno di assenza.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici secondo le modalità di cui ai tre precedenti commi.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette (avviso all'azienda e, ove previsti, comunicazione del protocollo identificativo e recapito del certificato), salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui ai commi precedenti comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito composto breve, di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di più malattie o infortuni non sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma precedente, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito composto prolungato, sarà:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$;
- c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$.

Il periodo complessivo di conservazione del posto di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

Il suddetto periodo di composto prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di composto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, n. 419, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al sesto comma dell'art. 6, Titolo II del presente contratto collettivo, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente Contratto collettivo per il caso di licenziamento. ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo Trattamento di Fine Rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni, per una durata complessiva comunque non superiore a 24 mesi continuativi.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto del D.Lgs. 196/2003 sulla tutela della privacy.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e l'80% della retribuzione globale netta per i 4 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e l'80% della retribuzione globale netta per i 6 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre 6 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e l'80% della retribuzione globale netta per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di applicazione del comporta prolungato il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$ di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 al livello dell'80% della retribuzione globale netta;
- per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$ di cui mesi 4,5 ad intera retribuzione globale e mesi 9 al livello dell'80% della retribuzione globale netta;
- per anzianità di servizio oltre 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$ di cui mesi 6 ad intera retribuzione globale e mesi 12 al livello dell'80% della retribuzione globale netta.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima Nota a verbale del presente paragrafo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:

- a) i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre 6 anni;

b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre 6 anni;

e comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.

Ove richiesti verranno erogati acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro venti giorni dalla richiesta le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro.

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Agli effetti del presente paragrafo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

NOTE A VERBALE.

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione, anche nell'ambito della Commissione verifica assenteismo, facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Le Parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria di malattia sono solo quelli che appartengono alla categoria giuridica operaia.

Assenteismo

Le Parti concordano sulla necessità di contrastare utilizzi impropri della normativa in materia di trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.

Al tal fine per prevenire situazioni di elevato livello di assenteismo collegate ad eventi giustificati come malattia che si dovessero verificare nei singoli stabilimenti/enti/unità organizzative, le Parti concordano di applicare la regolamentazione di seguito riportata.

Nel caso in cui alla data del 31 dicembre di ciascun anno sia stato consuntivato un tasso di assenteismo medio per malattia pari o superiore al 3,5% distinto tra operai e impiegati/professionali, ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore a 5 giorni nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, in caso di assenze ripetute nell'arco dei precedenti 12 mesi per oltre due volte per eventi giustificati come malattia caratterizzati da identiche modalità (eventi verificatisi nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale di durata non superiore a 5 giorni), non verrà riconosciuto per i primi due giorni alcun trattamento economico a carico azienda, così come previsto in generale dalla legge, in caso di malattia, per i lavoratori aventi titolo all'indennità economica a carico dell'INPS.

Questa specifica regolamentazione non troverà applicazione in caso di ricovero ospedaliero con conseguente primo certificato di convalida e nelle seguenti situazioni:

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

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

Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Qualora non sia possibile in tutto o in parte il godimento del congedo all'epoca del matrimonio, il relativo periodo dovrà essere concesso non oltre il termine di 30 giorni successivi al matrimonio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscono effettivamente del congedo. Tuttavia si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori destinatari dell'assegno per congedo matrimoniale sono solo quelli che appartengono alla categoria giuridica operaia.

Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente Contratto e quello stabilito dalla legge.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno, le disposizioni di cui al paragrafo "Trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro" dell'articolo 25 del presente Titolo, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Congedi parentali

Ai fini e per gli effetti del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino, nei limiti di età a questi fini previsti dalle disposizioni vigenti, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;

Handwritten signatures and initials in black and blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 5 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando la durata del periodo di congedo richiesto, di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Al fine di favorire la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore a tempo pieno, che non siano addetti a turni avvicendati, potranno richiedere al datore di lavoro la fruizione del congedo parentale sopra riportato su base oraria a gruppi di 4 ore consecutive, da collocarsi all'inizio o alla fine della giornata lavorativa; a questi fini, la richiesta di fruizione del congedo su base oraria dovrà essere fatta al datore di lavoro con un preavviso di almeno 2 giorni. Il congedo parentale fruito con tali modalità non è cumulabile con i riposi giornalieri, di norma pari a due ore, utilizzabili nel primo anno di vita del bambino secondo quanto previsto dagli artt.39 e seguenti del D.Lgs 151/2001.

Per i lavoratori addetti a turni avvicendati o con contratto di lavoro a tempo parziale continuerà ad applicarsi il frazionamento a giornata intera del congedo qui disciplinato. Tuttavia, per i lavoratori addetti a turni avvicendati, in relazione alla possibilità di fruire il congedo su base oraria a gruppi di 4 ore consecutive, potrà essere valutato, compatibilmente con le esigenze operative aziendali, il temporaneo inserimento del lavoratore interessato su attività e orari di lavoro a turni non avvicendati.

Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza.

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Prevvia richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese.

Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione alla tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

Assenze e permessi

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione aziendale.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento/sede di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento/sede di lavoro se non è autorizzato dalla Direzione aziendale.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

La formulazione di cui al terzo comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 27. – Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione.

Ai lavoratori studenti che frequentano corsi di studio nell'ultimo triennio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado ovvero ai lavoratori che frequentano corsi professionali riconosciuti saranno concesse quaranta ore annue di permesso retribuito per non più di tre anni e comunque per una durata non superiore a quella del corso stesso. Gli stessi potranno fruire di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni precedenti, se lavorativi, la sessione di esami.

I lavoratori studenti che frequentano corsi di laurea universitari o master post-universitari, potranno fruire, nell'ambito della regolare durata dei corsi, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni precedenti, se lavorativi, nel limite massimo di due permessi per ciascun esame previsto dal corso di studi.

Nel rispetto e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, qualora prestino la loro attività in un contesto produttivo organizzato su più turni di lavoro, per i lavoratori studenti che frequentano corsi regolari di studio per il conseguimento di diploma di scuola secondaria di secondo grado o corsi universitari o master post-universitari, sarà valutata con particolare attenzione la possibilità di assegnazione a turni di lavoro compatibili con la frequenza richiesta da detti corsi.

Particolare attenzione sarà data ai lavoratori stranieri, a favore dei quali saranno strutturate, su proposta della Commissione Paritetica Welfare aziendale, iniziative formative per l'apprendimento della lingua italiana e di competenze specialistiche connesse all'attività lavorativa.

In carenza o a specifica integrazione dell'attivazione delle iniziative di cui sopra, sarà favorita la partecipazione dei suddetti lavoratori ad analoghi corsi di formazione da loro scelti.

Art. 28. – 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.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a vertical signature on the right. The page number '32' is visible in the bottom right corner.

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

Art. 29. – Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari.

A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 mesi non frazionabili. Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000, e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. 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 28, 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 dal presente Contratto collettivo.

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.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink at the bottom of the page. The signatures are scattered across the bottom half of the page, with some appearing to be in blue ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including full names and initials.

RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 30. - 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 in termini di collaborazione ed urbanità.

Saranno 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 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 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 con la massima correttezza e diligenza gli strumenti a tal fine predisposti dalla Direzione aziendale. In via esemplificativa ma non esaustiva, è fatto espresso divieto di alterare in qualsiasi modo gli strumenti tecnici destinati alla rilevazione della presenza e di effettuare il rilievo della presenza per conto di altri lavoratori.

Il lavoratore inoltre deve:

- svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza;
- osservare le disposizioni del presente Contratto collettivo, nonché quelle impartite dai superiori;
- attenersi alle disposizioni delle linee guida aziendali in materia di utilizzo della strumentazione informatica;
- avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a suo dolo, colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione. La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10% della retribuzione stessa o, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sulle competenze di fine rapporto, ferme restando le disposizioni e i limiti di legge;
- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda e non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale;
- più in generale, rispettare tutte le disposizioni previste nel Codice di condotta aziendale e nella regolamentazione aziendale vigenti.

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

Art. 31. - Divieti.

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera a favore di datori di lavoro diversi dall'azienda di cui è dipendente, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico, se non ne avrà dato comunicazione preventiva all'azienda di cui è dipendente, ricevendone specifica autorizzazione.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970.

E' tuttavia consentito alle Organizzazioni sindacali firmatarie promuovere la diffusione di sondaggi o questionari finalizzati alla rilevazione della soddisfazione dei lavoratori o all'analisi dei bisogni e delle attese degli stessi, previa autorizzazione della Direzione aziendale circa le modalità operative e senza pregiudizio alcuno del regolare svolgimento dell'attività lavorativa e aziendale.

Art. 32. - 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. 33.- Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto collettivo può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sulla retribuzione base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi del paragrafo "Licenziamenti per mancanze" del presente articolo.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza la possibilità per il lavoratore di essere sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Nel caso in cui il lavoratore presenti le sue giustificazioni, se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

In ogni caso il procedimento disciplinare dovrà concludersi entro 11 giorni dalla ricezione da parte del lavoratore interessato della contestazione disciplinare.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce ovvero di un componente del Consiglio delle RSA.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c), d) ed e) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo quanto previsto dall'art. 13 del Titolo primo del presente Contratto collettivo.

Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;

b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;

d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;

e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale aziendale o il materiale in lavorazione;

f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro;

g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;

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

i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;

l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto collettivo o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento/sede di lavoro.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto al FASIF.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. Next to it is a signature that appears to be 'E. Emi'. In the center, there is a large blue circular scribble. To the right, there are several other signatures, including one that looks like 'R. B. U.' and another that is more abstract. The page number '35' is printed at the bottom right corner.

Licenziamenti per mancanze

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nel paragrafo "Ammonizioni scritte, multe e sospensioni", non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale aziendale o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) litigio con passaggio alle vie di fatto o rissa fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna ad una pena comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva, anche non specifica, in qualunque delle mancanze contemplate nel paragrafo "Ammonizioni scritte, multe e sospensioni", quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui al medesimo paragrafo, salvo quanto disposto dal penultimo comma della prima parte del presente articolo;
- i) ritiro della patente di guida per gli autisti trasporto vetture (autotreni o autoarticolati).

B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento, anche tramite supporti informatici, di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione o illegittima interruzione dell'attività produttiva che comporti grave pregiudizio tecnico, organizzativo e/o economico agli interessi dell'azienda;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) litigio con passaggio alle vie di fatto o rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) del paragrafo "Licenziamenti per mancanze", l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.



RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 34. - 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 o area professionale cui appartiene il lavoratore.

Anni di servizio	1° e 2° gruppo professionale e 3 ^a area professionale	3° e 4° gruppo professionale e 2 ^a area professionale	5° gruppo professionale e 1 ^a area 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 e 3 ^a area professionale	3° e 4° gruppo professionale e 2 ^a area professionale	5° gruppo professionale e 1 ^a area 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. 35. - 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 del datore di lavoro 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. 36. - Trattamento di Fine Rapporto.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda corrisponderà al lavoratore avente titolo un Trattamento di Fine Rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 c.c. e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, nonché dal D.Lgs. 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 TFR.

Fermo restando quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c. 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 da 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 c.c. 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.

Art. 37 – Convalida in sede sindacale di dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro.

In attuazione dell'art. 4, comma 17, della legge 28 giugno 2012 n. 92, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro può essere validamente effettuata anche in sede sindacale con atto sottoscritto dalla lavoratrice o dal lavoratore interessato, da un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto collettivo che assiste la lavoratrice o il lavoratore e da un rappresentante della Direzione aziendale.

I verbali di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c., che prevedano le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o l'accettazione da parte della lavoratrice o del lavoratore della risoluzione del rapporto di lavoro disposta da parte aziendale, costituiscono, per quanto possa occorrere in riferimento all'art. 4, comma 17, della legge 28 giugno 2012 n. 92, anche convalida ad ogni effetto dell'atto di cessazione del rapporto di lavoro.

F.emi
h.

Mansano