

TAVOLE SINOTTICHE

Accordo Pomigliano 15 giugno 2010	CCL Pomigliano 29 dicembre 2010	Accordo Mirafiori 23 dicembre 2010
<p>Intesa relativa allo stabilimento G. Vico.</p>	<p>E' stato sottoscritto il 29 dicembre 2010 il contratto collettivo specifico di primo livello che sarà applicato ai lavoratori di Fabbrica Italia Pomigliano, che, non aderendo al sistema confindustriale, non applicherà la contrattualistica definita nell'ambito dello stesso.</p> <p>Titolo I, Sistema di regole contrattuali Art. 9 Il contratto decorre dal 1° gennaio 2011 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2012. Il contratto si intenderà rinnovato se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a. r. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sottoscritto uno specifico contratto collettivo di lavoro.</p> <p>Titolo V, Norma di chiusura Le Parti convengono sulla natura del presente contratto quale contratto collettivo di lavoro di primo livello, in quanto del tutto idoneo a sostituire, per le Società che intendano aderirvi, il CCNL Metalmeccanici, sia per l'estensione del campo normativo sia per il livello dei trattamenti previsti complessivamente e individualmente equivalenti o migliorativi. Le Parti concordano di riconoscersi titolari del potere di disciplinare ogni singolo istituto, la cui normativa sia stata definita nel presente contratto collettivo, <i>per relationem</i> con riferimento agli analoghi istituti del CCNL Metalmeccanici.</p>	<p>Premessa</p> <p>La Jont Venture, che non aderirà al sistema confindustriale, applicherà un contratto collettivo specifico di primo livello che includerà quanto contenuto nell'intesa del 23 dicembre 2010. Altri istituti contrattuali verranno inseriti in fase di stesura del contratto collettivo suddetto.</p> <p>Il nuovo regime di pause per Mirafiori Plant decorre dal 4 aprile 2011</p>

	L'adesione al presente contratto collettivo di terze parti è condizionata al consenso di tutte le parti firmatarie.	L'adesione al presente accordo di terze parti è condizionata al consenso di tutte le parti firmatarie.
--	---	--

1. Cassa integrazione guadagni e formazione

Accordo Pomigliano 15 giugno 2010	Accordo Mirafiori 23 dicembre 2010
<p>Punto 9</p> <p>L'intervento di ristrutturazione dello stabilimento G. Vico per predisporre gli impianti alla produzione della futura Panda presuppone il riconoscimento, per tutto il periodo del piano di ristrutturazione, della CIGS per ristrutturazione per la durata di 2 anni dall'avvio degli investimenti.</p> <p>.</p> <p>Punto 6</p> <p>Le attività formative saranno collegate alle logiche WCM. I corsi di formazione saranno tenuti con i lavoratori in CIGS. Le parti convengono che la frequenza ai corsi sarà obbligatoria per i lavoratori interessati. Il rifiuto immotivato alla partecipazione costituirà comportamento disciplinarmente perseguibile.</p> <p>Le Parti confermano che non sarà prevista a carico dell'Azienda alcuna integrazione o sostegno al reddito per i lavoratori in CIGS che partecipino ai corsi di formazione.</p>	<p>Regolamentazione per Mirafiori Plant (Carrozzeria)</p> <p>Punto 7</p> <p>In relazione alla grave crisi che ha interessato e continua a interessare il mercato dell'auto, alla situazione produttiva dello stabilimento e al fine di garantire ai lavoratori una misura di sostegno al reddito durante il periodo che precederà l'avvio della Joint Venture, le Parti convengono sulla necessità di ricorrere alla CIGS per crisi aziendale, per tutto il personale, a partire dal 14 febbraio 2011 per la durata di 1 anno.</p> <p>Punto 8</p> <p>Identico</p> <p>.</p>

2. Fabbisogni di organico

CCL Pomigliano 29 dicembre 2010	Accordo Mirafiori 23 dicembre 2010
<p>Titolo IV (Normativa specifica per Fabbrica Italia Pomigliano, in attuazione dell'Accordo 15 giugno 2010)</p> <p>Per il personale proveniente da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento G. Vico e Plastic Components & Modules Automotive s.p.a. di Napoli Pomigliano d'Arco, Calvano e Marcianise, l'assunzione avverrà con cessione individuale del contratto di lavoro, senza periodo di prova, con il riconoscimento dell'anzianità pregressa e con salvaguardia del trattamento economico complessivo e "senza l'applicazione di quanto previsto dall'art. 2112 c.c., in quanto nell'operazione societaria non si configurano trasferimenti di rami d'azienda".</p> <p>Con l'avvio della produzione della futura Panda saranno riassegnate ai lavoratori le mansioni necessarie per assicurare un corretto equilibrio tra operai diretti e indiretti, garantendo ai lavoratori provenienti da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento G. Vico e Plastic Components & Modules Automotive s.p.a., la retribuzione e l'inquadramento precedentemente acquisiti, anche sulla base di quanto previsto dall'art. 4 co. 11, legge n. 223/91.</p> <p>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 (titolo III, Classificazione del personale, art. 7; v. anche il punto 3 dell'accordo Pomigliano 15 giugno 2010).</p>	<p>Regolamentazione per la Joint Venture Punto 10</p> <p>Il fabbisogno degli organici della Joint Venture sarà soddisfatto in via prioritaria con l'assunzione del personale proveniente dagli stabilimenti del Gruppo Fiat di Mirafiori. Per tale personale l'assunzione avverrà con cessione individuale del contratto di lavoro con il riconoscimento dell'anzianità aziendale pregressa e "senza l'applicazione di quanto previsto dall'art. 2112 c.c., in quanto nell'operazione societaria non si configura il trasferimento di ramo d'azienda".</p> <p>Con l'avvio della produzione della Joint Venture saranno assegnate ai lavoratori le mansioni necessarie per assicurare un corretto equilibrio tra operai diretti e indiretti, garantendo ai lavoratori la retribuzione e l'inquadramento precedentemente acquisiti nelle aziende del Gruppo Fiat, anche sulla base di quanto previsto dall'art. 4 co. 11, legge n. 223/91.</p> <p>Identico</p> <p>Eventuali ulteriori fabbisogni di organico saranno soddisfatti con il ricorso a contratti di lavoro somministrato, contratti a termine e apprendistato professionalizzante.</p>

3. Orario di lavoro

Accordo Pomigliano 15 giugno 2010 (*)	Accordo Mirafiori 23 dicembre 2010
<p>Punto 1</p> <p>Gli impianti dovranno funzionare di norma su 18 turni settimanali (3 turni giornalieri di 8 ore ciascuno x 6 gg la settimana). La mezz'ora di pausa per la refezione è collocata a fine turno.</p> <p>La distribuzione dei giorni di lavoro di ciascun dipendente addetto al ciclo produttivo alternerà una settimana di 6 gg lavorativi e una di 4 (con 2 gg consecutivi di riposo), con settimane lavorative di 48 ore di lavoro, settimane di 40, altre di 32 e talvolta anche di 24, secondo quanto previsto nell'allegato tecnico orario di lavoro n. 1. Con lo schema di turnazione: 3°-2°-1°, le Parti hanno inteso derogare a quanto previsto dal d.lgs. n. 66/03 in tema di riposo giornaliero e settimanale (per es., qualora si termini il 2° turno del sabato alle 22,00 e si riprenda al 1° turno del lunedì alle 6 del mattino).</p> <p>Il 18° turno al sabato notte viene anticipato alla domenica notte precedente, cadendo quindi tra le 22 della domenica e le 6 del lunedì successivo. Pertanto il riposo settimanale domenicale avviene dalle 22 del sabato alle 22 della domenica.</p> <p>Il 18° turno non verrà effettuato e sarà coperto con la retribuzione afferente ad alcune festività, con i permessi maturati dai lavoratori sul 3° turno e con la fruizione delle 104 ore di p.a.r. (13 permessi annui retribuiti di 8 ore) fino a concorrenza (**).</p> <p>(**) Nel contratto collettivo specifico di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano 29</p>	<p>Regolamentazione per la Joint Venture</p> <p>Punto 1</p> <p>Vengono definiti due schemi di orario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il classico 15 turni (8 ore x 3 turni x 5 gg la settimana), con orario settimanale individuale di 40 ore; - 18 turni (8 ore x 3 turni x 6 gg) <p>La mezz'ora di pausa per la refezione è collocata all'interno del turno. Le Parti verificheranno le condizioni tecnico organizzative che consentano la collocazione della mezz'ora retribuita a fine di ciascun turno (punto 3 del Regolamento)</p> <p>Nel caso di organizzazione dell'orario su 18 turni, la distribuzione dei giorni di lavoro di ciascun dipendente addetto al ciclo produttivo alternerà una settimana di 6 gg lavorativi e una di 4 (con 2 gg consecutivi di riposo), con settimane lavorative di 48 ore di lavoro, settimane di 40, altre di 32 e talvolta anche di 24 (si v. l'allegato orario di lavoro n. 3). Con lo schema di turnazione: 3°-2°-1°, le Parti hanno inteso derogare a quanto previsto dal d.lgs. n. 66/03 in tema di riposo giornaliero e settimanale (per es., qualora si termini il 2° turno del sabato alle 22,00 e si riprenda al 1° turno del lunedì alle 6 del mattino).</p> <p>Il 18° turno al sabato notte viene anticipato alla domenica notte precedente, cadendo quindi tra le 22 della domenica e le 6 del lunedì successivo. Pertanto il riposo settimanale domenicale avviene dalle 22 del sabato alle 22 della domenica.</p> <p>Il 18° turno non verrà effettuato e sarà coperto con la retribuzione afferente ad alcune festività, con i permessi maturati dai lavoratori sul 3° turno e con la fruizione delle 104 ore di p.a.r. fino a concorrenza.</p> <p>In occasione della procedura di passaggio dai 15 ai 18 turni le Parti valuteranno l'eventuale</p>

<p>dicembre 2010 (titolo II, Orario di lavoro, art. 4, Permessi annui retribuiti) si precisa che i p.a.r. “potranno, sino a concorrenza, essere utilizzati a fruizione collettiva per la copertura del 18° turno nel caso degli schemi di orario a 18 turni”</p> <p>L'attività dei lavoratori addetti alla manutenzione (operai, impiegati, quadri) a regime ordinario sarà articolata su 3 turni strutturali di 8 ore, con mezz'ora per la refezione nell'arco del turno a rotazione.</p> <p>L'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori addetti al turno centrale (quadri, impiegati e operai) va dalle ore 8.00 alle ore 17.00. Per i quadri e gli impiegati addetti al turno centrale si applica un sistema di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero che permette l'entrata dalle ore 8 alle ore 9.</p> <p>Per la regolamentazione delle ferie e delle festività si fa riferimento a quanto definito nel CCNL Metalmeccanici (contratto collettivo di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano 29 dicembre 2010, titolo II, Orario di lavoro, art. 6)</p>	<p>sperimentazione di uno schema di orario che utilizzi gli impianti per 6 gg alla settimana a 12 turni settimanali. L'attività lavorativa dei singoli addetti alla produzione sarà articolata su 2 turni giornalieri di 10 ore ciascuno (6.00-16.00 e 20.00-6.00) a rotazione x 4 gg alla settimana, con un orario settimanale individuale di 40 ore. La mezz'ora retribuita per la refezione è all'interno del turno. Ogni lavoratore effettuerà nella settimana 2 gg di riposo consecutivi; per i lavoratori che effettuano il 2° turno il riposo sarà sempre di 3 gg comprensivo della domenica (v. allegato orario di lavoro n. 6).</p> <p>L'attività dei lavoratori addetti alla manutenzione e alla centrale vernici (operai, impiegati, quadri) a regime ordinario sarà articolata su 3 turni strutturali di 8 ore, con mezz'ora per la refezione nell'arco del turno a rotazione.</p> <p>L'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori addetti al turno centrale (quadri, impiegati e operai) va dalle ore 8.00 alle ore 17.00. Per i quadri e gli impiegati addetti al turno centrale si applica un sistema di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero che permette l'entrata dalle ore 8 alle ore 9.</p>
--	--

(*) La disciplina dell'accordo Pomigliano 15 giugno 2010 è stata riportata nel contratto collettivo di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano 29 dicembre 2010 (titolo II, Orario di lavoro, artt. 1 e 4)

4. Lavoro straordinario

Accordo Pomigliano 15 giugno 2010	Accordo Mirafiori 23 dicembre 2010
<p>Punto 2</p> <p>L'Azienda potrà far ricorso a lavoro straordinario per 80 ore annue pro capite, senza preventivo accordo sindacale, per esigenze produttive di avviamenti, recuperi o punte di mercato (*).</p> <p>* Nel contratto collettivo specifico di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano 29 dicembre 2010 (titolo II, Orario di lavoro, art. 5) la suddetta quota di straordinario viene portata a 120 ore.</p> <p>L'Azienda comunicherà ai lavoratori, di norma con 4 gg d'anticipo, la necessità di ricorso alla quota di straordinario "esente" da vincoli procedurali (a parte il preavviso al lavoratore).</p> <p>Le 80 ore (o meglio 120) potranno essere effettuate a turni interi nel 18° turno non lavorato, già coperto da retribuzione dei p.a.r., o nelle giornate di riposo (es., nei 2 gg di riposo consecutivo, in caso di settimane a 4 gg lavorativi; nel solo giorno di riposo, in caso di settimane a 6 gg lavorativi)</p> <p>Con accordo individuale, l'attività lavorativa sul 18° turno potrà essere svolta a regime ordinario (salve le maggiorazioni per lavoro notturno); in tal caso non si darà corso alla copertura retributiva collettiva del turno (ad es. tramite le 104 ore di p.a.r.)</p> <p>Per esigenze produttive, l'Azienda potrà richiedere di effettuare lavoro straordinario, nell'ambito del limite massimo complessivo di 200 ore annue pro-capite (salvo quanto previsto dall'art. 5, co. 4, d.lgs. n. 66/03), durante la mezz'ora di pausa per refezione collocata a fine turno; l'informazione preventiva alle RSU e la comunicazione ai lavoratori dello straordinario per esigenze produttive saranno</p>	<p style="text-align: center;">Regolamentazione per la Joint Venture</p> <p>Punto 2</p> <p>L'Azienda potrà far ricorso a lavoro straordinario per 120 ore annue pro capite, senza preventivo accordo sindacale, per esigenze produttive di avviamenti, recuperi o punte di mercato.</p> <p>L'Azienda comunicherà ai lavoratori, di norma con 4 gg d'anticipo, la necessità di ricorso alla quota di straordinario "esente" da vincoli procedurali (a parte il preavviso al lavoratore).</p> <p>Le 120 ore potranno essere effettuate a turni interi, in caso di utilizzo impianti a 10 o 15 turni settimanali, nelle giornate del sabato a 2 turni. Nel caso dell'organizzazione dell'orario sulla rotazione a 18 turni, lo straordinario "esente" potrà essere effettuato nel 18° turno non lavorato, già coperto da retribuzione dei p.a.r., o nelle giornate di riposo a scorrimento. Nel caso dell'organizzazione dell'orario sulla rotazione a 12 turni, la quota di straordinario "esente" per esigenze produttive potrà essere effettuata nelle giornate di riposo a scorrimento.</p> <p>Con accordo individuale, l'attività lavorativa sul 18° turno potrà essere svolta a regime ordinario (salve le maggiorazioni per lavoro notturno); in tal caso non si darà corso alla copertura retributiva collettiva del turno (cioè tramite le 104 ore di p.a.r.)</p> <p>Per esigenze produttive, l'Azienda potrà richiedere di effettuare lavoro straordinario per le restanti 80 ore (esclusa quindi la quota "esente") nell'ambito del limite massimo complessivo di 200 ore annue pro-capite (salvo quanto previsto dall'art. 5, co. 4, d.lgs. n. 66/03), nelle giornate di sabato e nelle giornate di riposo, previo accordo sindacale.</p>

<p>effettuate con un preavviso minimo di 48 ore(**).</p> <p>(**) Non è chiaro se le 120 ore di straordinario “esente”, come previste dal contratto collettivo di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano (titolo II, Orario di lavoro, art. 5, co. 4), possano essere utilizzate anche per coprire la mezz'ora di pausa per refezione. La formulazione della clausola non è chiara come la corrispondente contenuta nell'accordo Mirafiori.</p>	
---	--

5. Recuperi produttivi

Accordo Pomigliano 15 giugno 2010	Accordo Mirafiori 23 dicembre 2010
<p>Punto 7</p> <p>Le perdite della produzione non effettuata per causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture potranno essere recuperate collettivamente, a regime ordinario, entro i 6 mesi successivi, durante le pause di fine turno per refezione o nei giorni di riposo individuale (quindi sia nei 2 gg consecutivi di riposo, in caso di settimane a 4 gg lavorativi; sia nel solo giorno di riposo, in caso di settimane a 6 gg lavorativi), previo esame congiunto con la RSU (*).</p> <p>(*) La suddetta previsione è riportata nel contratto collettivo di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano 29 dicembre 2010 (titolo II, Orario di lavoro, art. 3). In questo testo il richiamo alla RSU è sostituito con quello alla RSA.</p>	<p>Regolamentazione per la Joint Venture</p> <p>Punto 9</p> <p>Le perdite della produzione non effettuata per causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture potranno essere recuperate collettivamente, a regime ordinario, entro i 6 mesi successivi, nelle giornate del sabato sui 2 turni (per gli schemi a 10 e 15 turni), nel 18° turno non lavorato (salvaguardando la copertura retributiva collettiva) o nei giorni di riposo individuale a scorrimento (per lo schema a 18 turni) o ancora nelle giornate di riposo a scorrimento (nel caso della organizzazione dell'orario sulla rotazione a 12 turni settimanali), previo esame congiunto con la Rappresentanza sindacale dei lavoratori.</p>

6. Organizzazione del lavoro (pause)

Accordo Pomigliano 15 giugno 2010	Accordo Mirafiori 23 dicembre 2010
<p>Punto 5</p> <p>Per riportare il sistema produttivo dello stabilimento alle migliori condizioni degli standard internazionali di competitività, si opererà, da un lato, sulle tecnologie e sul prodotto e dall'altro lato, sul miglioramento dei livelli di prestazione lavorativa con le modalità previste dal sistema WCM e dal sistema Ergo-UAS (*)</p> <p>(*) Il sistema Ergo-UAS è descritto nell'allegato tecnico n. 2; v. anche nel dettaglio il contratto collettivo di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano 29 dicembre 2010 (titolo II, Organizzazione del lavoro)</p> <p>Le soluzioni ergonomiche derivanti dall'applicazione del sistema Ergo-UAS permettono, sulle linee a trazione meccanizzata, un regime di 3 pause di 10 minuti ciascuna, fruite in modo collettivo nell'arco del turno di lavoro, che sostituiscono le attuali 2 pause di 20 minuti ciascuna.</p> <p>Sui tratti di linea meccanizzata denominati "passo-passo", le soluzioni ergonomiche permettono un regime di 3 pause di 10 minuti ciascuna, fruite in modo collettivo o individuale a scorrimento sulla base delle condizioni tecnico organizzative, che sostituiscono le attuali 2 pause di 20 minuti ciascuna (*).</p> <p>(*) Per la definizione di linea a trazione meccanizzata v. il contratto collettivo di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano 29 dicembre 2010 (titolo II, Organizzazione del lavoro, Sistema Ergo UAS – parte IV).</p> <p>Per tutti i restanti lavoratori diretti o collegati all'attività produttiva le soluzioni ergonomiche permettono 1 pausa di 20 minuti.</p> <p>Con l'avvio del nuovo regime di pause, i 10 minuti di incremento della prestazione lavorativa nell'arco del turno, per gli addetti alle linee a trazione meccanizzata e per gli addetti alle linee "passo-passo", saranno monetizzati in una voce retributiva specifica chiamata</p>	<p>Regolamentazione per Mirafiori Plant (Carrozzeria)</p> <p>Punto 1</p> <p>A decorrere dal 4 aprile 2011 presso lo stabilimento Mirafiori Plant sarà definitivamente applicato su tutte le lavorazioni il sistema Ergo-UAS, secondo quanto descritto nell'allegato tecnico n. 7.</p> <p>L'intesa annulla e sostituisce quanto pattuito in tema di pause di lavoro negli accordi risalenti al '71, '72 e 2003 e nell'accordo OCRA del luglio 2007 (cfr. punto 6)</p> <p>Le soluzioni ergonomiche derivanti dall'applicazione del sistema Ergo-UAS permettono, sulle linee a trazione meccanizzata, un regime di 3 pause di 10 minuti ciascuna, fruite in modo collettivo nell'arco del turno di lavoro, che sostituiscono le attuali 3 pause di cui 2 da 15 e una da 10 minuti.</p> <p>Con l'avvio del nuovo regime di pause, i 10 minuti di incremento della prestazione lavorativa nell'arco del turno, per gli addetti alle linee a trazione meccanizzata, saranno monetizzati in una voce retributiva specifica chiamata "indennità di prestazione collegata"</p>

“**indennità di prestazione collegata alla presenza**”. Di tale indennità, che va esclusa dalla base di calcolo per il TFR, beneficeranno solo i lavoratori interessati addetti alle lavorazioni sopra indicate (operai) all’entrata in vigore del nuovo regime di pause.

L’importo dell’indennità, **da corrispondere solo per le ore di effettiva prestazione lavorativa (con esclusione delle ore di inattività, della mezz’ora per refezione e delle le assenze la cui copertura retributiva è parificata all’attività lavorativa)**, è concordato per tutti gli aventi diritto in misura di 0,1813 euro lordi/ora. Tale importo forfetario orario è comprensivo di tutti gli istituti legali e/o contrattuali (*).

(*) L’indennità è fra le voci che costituiscono la struttura retributiva di riferimento degli operai (v. il contratto collettivo di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano 29 dicembre 2010, titolo III, Retribuzione e altri istituti economici, art. 12).

alla presenza”. Di tale indennità, che va esclusa dalla base di calcolo per il TFR, **beneficeranno solo i lavoratori interessati addetti alle lavorazioni sopra indicate (operai) al 4 aprile 2011.**

Regolamentazione per la Joint Venture

Punto 4

In materia di metrica del lavoro, la Joint Venture adotterà **il sistema Ergo-UAS (MTM-UAS)**, secondo quanto descritto nell’allegato tecnico n. 7

Punto 6

Negli schemi di orario a turni avvicendati di 8 ore (10, 15 e 18 turni), il sistema di pause nell’arco del turno per gli addetti alle linee a trazione meccanizzata.. sarà di 30 minuti fruibile in 3 pause di 10 minuti ciascuna. Nello schema di orario a 12 turni per gli addetti alle suddette lavorazioni **il sistema di pause sarà di 40 minuti fruibile in 3 o 4 pause collettive nell’arco del turno.**

Punto 7

L’importo della “indennità di prestazione collegata alla presenza”, da corrispondere solo per le ore di effettiva prestazione lavorativa, è concordato per tutti gli aventi diritto (ossia quelli di cui al punto 1 della Regolamentazione per Mirafiori Plant), nelle seguenti misure forfetarie:

- per i lavoratori che operano su turni di 8 ore è di 0,1877 euro lordi/ora
- per i lavoratori che operano sul turno di 10 ore è di 0,2346 euro lordi/ora

7. Bilanciamenti produttivi

Accordo Pomigliano 15 giugno 2010	Accordo Mirafiori 23 dicembre 2010
<p>Punto 4</p> <p>La quantità di produzione prevista da effettuare per ogni turno, su ciascuna linea, e il corretto rapporto produzione/organico saranno assicurati mediante la gestione della mobilità interna da area ad area nella prima ora del turno in relazione agli eventuali operai mancanti o, nell'arco del turno, per fronteggiare le perdite derivanti da eventuali fermate tecniche e produttive</p> <p>La suddetta previsione è pedissequamente riportata nel contratto collettivo di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano 29 dicembre 2010 (titolo II, Bilanciamenti produttivi)</p>	<p>Regolamentazione per la Joint Venture Punto 8</p> <p>Identico</p>

8. Abolizione voci retributive

Accordo Pomigliano 15 giugno 2010	Accordo Mirafiori 23 dicembre 2010
<p>Punto 10</p> <p>A partire dal 1° gennaio 2011 sono abolite le seguenti voci retributive:</p> <ul style="list-style-type: none"> - paghe di posto; - indennità disagio linea; - premio mansione e premi speciali. <p>Le suddette voci saranno accorpate nella voce "superminimo individuale non assorbibile" e saranno riconosciute solo al personale in forza al 1° gennaio 2011 e solo a coloro che le percepivano nei 12 mesi precedenti (in misura intera o in quota proporzionale) (*).</p> <p>(* Per la voce "superminimo individuale non assorbibile" v. il contratto collettivo di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano 29 dicembre 2010 (titolo IV, Normativa specifica per Fabbrica Italia Pomigliano)</p>	<p>Regolamentazione per Mirafiori Plant (Carrozzeria) Punto 3</p> <p>A partire dal mese di aprile 2011 sono abolite le seguenti voci retributive:</p> <ul style="list-style-type: none"> - paghe di posto; - indennità disagio linea; - premio mansione e premi speciali. <p>Le suddette voci saranno accorpate nella voce "superminimo individuale non assorbibile" e saranno riconosciute solo al personale in forza al 1° aprile 2011 e solo a coloro che le percepivano nei 12 mesi precedenti (in misura intera o in quota proporzionale).</p>

9. Assenteismo

Accordo Pomigliano 15 giugno 2010	Accordo Mirafiori 23 dicembre 2010
<p>Punto 8</p> <p>Per contrastare le “forme anomale di assenteismo” (per tali intendendosi le assenze giustificate come malattia in occasione di eventi non riconducibili a forme epidemiologiche, quali “astensioni collettive dal lavoro”, manifestazioni esterne, messa in libertà per causa di forza maggiore o per mancanza di forniture), le Parti, nel caso in cui la percentuale di assenteismo sia “significativamente superiore alla media”, individuano quale modalità efficace la non copertura retributiva a carico dell’Azienda dei periodi di malattia correlati al periodo dell’evento.</p> <p>L’Azienda è disponibile a costituire una Commissione paritetica per esaminare i casi di particolare criticità a cui non applicare quanto sopra previsto (*).</p> <p>(*) La suddetta disciplina è stata riportata nel contratto collettivo di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano (titolo IV, Normativa specifica per Fabbrica Italia Pomigliano). Nel testo del contratto la Commissione paritetica prende il nome di Commissione verifica assenteismo. Questa è competente a monitorare l’andamento del tasso di assenteismo per malattia e ad esaminare casi specifici a cui non applicare quanto previsto dal contratto collettivo in relazione alla non copertura retributiva a carico dell’Azienda di particolari casistiche di assenza giustificata come malattia. Composizione: 1 componente della Rappresentanza sindacale dei lavoratori per ciascuna O.S. firmataria del contratto e, per parte aziendale, un pari numero di rappresentanti designati dalla Direzione aziendale (cfr. titolo I, Sistema relazioni sindacali).</p>	<p>Regolamentazione per Mirafiori Plant (Carrozzeria) Punto 4</p> <p>Le Parti convengono di istituire per Mirafiori Plant una Commissione paritetica per monitorare l’andamento del fenomeno assenteismo per malattia. Si prevedono due verifiche dei dati sull’assenteismo: una a luglio 2011 e l’altra a gennaio 2012.</p> <p>Dal 1 luglio 2011, se il dato di assenteismo per malattia riferita agli operai non sarà inferiore al 6% medio, al terzo evento di malattia, ripetuto nei precedenti 12 mesi e non superiore ai 5 gg che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, non verrà riconosciuta la retribuzione per il primo giorno di malattia.</p> <p>Dal 1 gennaio 2012, se il dato non sarà inferiore al 4% medio, al terzo evento di malattia, ripetuto nei precedenti 12 mesi e non superiore ai 5 gg che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, non verrà riconosciuta la retribuzione per i primi 2 gg di malattia.</p> <p>Per gli anni successivi al 2012 se il suddetto dato non sarà inferiore al 3,5% medio, al terzo evento di malattia, ripetuto nei precedenti 12 mesi e non superiore ai 5 gg che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, non verrà riconosciuta la retribuzione per i primi 2 gg di malattia.</p> <p>La Commissione paritetica individuerà i casi a cui non sia applicabile il suddetto sistema di applicazione della “carezza”.</p> <p>La regolamentazione non troverà applicazione in caso di ricovero ospedaliero e in specifiche situazioni (emodialisi, neoplasie, ecc.).</p> <p>Il sistema potrà eventualmente essere esteso all’area impiegatizia.</p> <p>Regolamentazione per la Joint Venture Punto 11</p>

Per il trattamento in caso di malattia e di infortunio si fa riferimento a quanto previsto dal **CCNL Metalmeccanici** (titolo III, Assenza, Permessi e Tutele, art. 19, contratto collettivo di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano 29 dicembre 2010).

Per i periodi previsti a metà retribuzione dal **CCNL Metalmeccanici** l'Azienda integrerà il trattamento di malattia fino all'80% della retribuzione globale netta (titolo III, Assenza, Permessi e Tutele, art. 19, contratto collettivo di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano 29 dicembre 2010).

Il contratto collettivo di primo livello che sarà applicato alla Joint Venture includerà la regolamentazione seguente e **farà anche riferimento alle norme del CCNL Metalmeccanici in materia di trattamento di malattia e infortunio, ad eccezione di quelle a cui con la presente regolamentazione si deroghi.**

Le Parti convengono di istituire per la Joint Venture una Commissione paritetica per monitorare l'andamento del fenomeno dell'assenteismo per malattia (*).

(*). Per i compiti e la composizione della Commissione verifica assenteismo v. l'allegato n. 1, Sistema di relazioni sindacali.

Nel caso in cui, dopo 12 mesi dall'avvio della produzione presso la Joint Venture, la Commissione rilevi che il tasso di assenteismo medio per malattia degli operai, riferito al suddetto periodo, non sia inferiore al 3,5%, al terzo evento di malattia, ripetuto nei precedenti 12 mesi e non superiore ai 5 gg che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, non verrà riconosciuta la retribuzione per i primi 2 gg di assenza per malattia.

La Commissione verifica assenteismo avrà il compito di individuare i casi a cui non sia applicabile il suddetto sistema di applicazione della "carenza".

La verifica avverrà in seguito ogni 12 mesi.

La regolamentazione non troverà applicazione in caso di ricovero ospedaliero e in specifiche situazioni (emodialisi, neoplasie, ecc.).

Il sistema potrà eventualmente essere esteso all'area impiegatizia.

Per i periodi contrattualmente previsti di riduzione del trattamento di malattia a metà retribuzione, l'Azienda integrerà il trattamento di malattia fino all'80% della retribuzione globale netta.

10. Gestione dei permessi

Accordo Pomigliano 15 giugno 2010	Accordo Mirafiori 23 dicembre 2010
<p>Punto 8 (ult. cpv.)</p> <p>A livello di stabilimento saranno individuate le modalità per un'equilibrata gestione dei permessi retribuiti di legge e contratto nell'arco della settimana (*)</p> <p>(*) Le modalità di utilizzo dei p.a.r. sono disciplinate dal contratto collettivo di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano 29 dicembre 2010 (titolo II, Orario di lavoro, art. 4, Permessi annui retribuiti)</p>	<p>Regolamentazione per Mirafiori Plant (Carrozzeria)</p> <p>Punto 5</p> <p>A livello di unità operativa tecnologica saranno individuate le modalità per un'equilibrata gestione dei permessi retribuiti di legge e contratto nell'arco della settimana.</p>

11. Lavoratori con idoneità specifiche

CCL Pomigliano 29 dicembre 2010	Accordo Mirafiori 23 dicembre 2010
	<p>Regolamentazione per Mirafiori Plant (Carrozzeria)</p> <p>Punto 9</p> <p>Le Parti riconoscono che il sistema Ergo UAS è in grado di fornire una serie di elementi propri della postazione lavorativa (posture, forze, movimentazione carichi e frequenza arti superiori), che sono in grado di agevolare il giudizio del medico competente sull'idoneità specifica del lavoratore alla postazione in esame. Il sistema pertanto possiede la duplice valenza di prevenire l'insorgenza di patologie, attraverso la corretta definizione del rischio in fase progettuale e preliminare e supportare la corretta gestione del personale con idoneità specifiche (*).</p> <p>(*) La previsione è riportata anche al punto 5 della Regolamentazione per la Joint Venture</p>

12. Clausola di responsabilità

Accordo Pomigliano 15 giugno 2010	Accordo Mirafiori 23 dicembre 2010
<p>Punto 14</p> <p>Tutte le clausole sono correlate e inscindibili tra loro.</p> <p>Il mancato rispetto degli impegni assunti dalle OO.SS. firmatarie e/o dalla RSU o comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate... liberano l'Azienda dagli obblighi derivanti dall'accordo, nonché da quelli derivanti dal CCNL Metalmeccanici in materia di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contributi sindacali; - permessi sindacali retribuiti per i componenti degli organi direttivi delle OO.SS.; <p>ed esonera l'Azienda dal riconoscimento delle condizioni di miglior favore rispetto al CCNL Metalmeccanici contenute negli accordi aziendali in materia di permessi sindacali aggiuntivi per i componenti della RSU.</p> <p>I comportamenti individuali e/o collettivi dei lavoratori idonei a violare, “in tutto o in parte e in misura significativa”, le clausole dell'accordo producono per l'Azienda gli stessi effetti liberatori di quanto sopra indicato (*)</p> <p>(*) Tale clausola è stata riportata nel contratto collettivo di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano 29 dicembre 2010 (titolo I, Sistema di regole contrattuali, art. 11). In questo testo i richiami alle RSU sono sostituiti con quelli alle RSA e i richiami al CCNL Metalmeccanici sono sostituiti con i riferimenti alle norme di legge.</p>	<p>Punto 1</p> <p>Tutte le clausole sono correlate e inscindibili tra loro.</p> <p>Il mancato rispetto degli impegni assunti dalle OO.SS. firmatarie e /o dalla Rappresentanza sindacale dei lavoratori o comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate... liberano l'Azienda dagli obblighi derivanti dall'accordo, nonché da quelli contrattuali in materia di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contributi sindacali; - permessi sindacali retribuiti per i componenti degli organi direttivi delle OO.SS.; - permessi sindacali aggiuntivi per i componenti della RSL. <p>I comportamenti individuali e/o collettivi dei lavoratori idonei a violare, “in tutto o in parte e in misura significativa”, le clausole dell'accordo producono per l'Azienda gli stessi effetti liberatori di quanto sopra indicato.</p>

13. Clausole integrative del contratto individuale di lavoro

Accordo Pomigliano 15 giugno 2010	Accordo Mirafiori 23 dicembre 2010
<p>Punto 15</p> <p>Le Parti convengono che le clausole dell'accordo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerare correlate e inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari conservativi e ai licenziamenti per mancanze, e comporta il venire meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole (*).</p> <p>(*) Tale clausola è stata pedissequamente riportata nel contratto collettivo di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano 29 dicembre 2010 (titolo I, Sistema di regole contrattuali, art. 8).</p>	<p>Punto 2</p> <p>Le Parti convengono che le clausole dell'accordo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerare correlate e inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari, conservativi e non, e comporta il venire meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole.</p>

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

14. Commissione Paritetica di Conciliazione (CPC)

Accordo Pomigliano 15 giugno 2010	Accordo Mirafiori 23 dicembre 2010
<p>Punto 16</p> <p>Sede privilegiata per esaminare le eventuali specifiche situazioni che concretizzino il mancato rispetto degli impegni assunti dalle OO.SS. firmatarie dell'accordo, nonché per esaminare l'operatività delle conseguenze che lo stesso prevede nei confronti delle OO.SS.</p> <p>In assenza di una valutazione congiunta delle parti, l'Azienda procederà secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità.</p> <p>Al verificarsi di tali situazioni, la CPC sarà convocata entro 48 ore dalla richiesta di una delle Parti ed esprimerà la propria valutazione entro e non oltre 4 gg dalla convocazione. Nel corso della procedura, le OO.SS. non faranno ricorso all'azione diretta e da parte aziendale non si procederà io via unilaterale. In mancanza di una valutazione congiunta delle parti, l'Azienda sarà libera di procedere secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità.</p> <p>La CPC sarà composta da 1 componente per ogni OO.SS firmataria e da un numero di rappresentanti dell'Azienda equivalente. Un componente di parte datoriale avrà il compito di Segretario (*)</p> <p>(*) Tale previsione è pedissequamente riportata nel contratto collettivo di primo livello di Fabbrica Italia Pomigliano 29 dicembre 2010 (titolo I, Sistema di relazioni sindacali).</p>	<p>Allegato n. 1, Sistema di relazioni sindacali</p> <p>Identico</p>

15. DIRITTI SINDACALI

CCL Pomigliano 29 dicembre 2010	Accordo Mirafiori 23 dicembre 2010
<p>Titolo I Art. 1</p> <p>RSA possono essere costituite dalle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo.</p> <p>I dirigenti della RSA hanno diritto a permessi sindacali retribuiti secondo le quantità indicate all'art. 2.</p> <p>Le suddette OO.SS. potranno nominare, per ciascuna RSA, un dirigente ogni 300 dipendenti fino a 3.000 dipendenti e un dirigente ogni 500 dipendenti oltre i 3.000 dipendenti in aggiunta al numero precedente.</p> <p>In caso di mobilità interna non temporanea limitata a singoli dirigenti delle RSA, lo spostamento degli stessi sarà subordinato, nel caso di loro richiesta, a un esame preventivo con la RSA dell'O.S. di appartenenza.</p> <p>I dirigenti delle RSA non possono essere licenziati senza il nulla osta dell'O.S. territoriale di appartenenza, la quale si pronuncerà in merito dopo un esame conciliativo con la Direzione aziendale svolto su richiesta dell'O.S. L'esame conciliativo dovrà tenersi entro i 6 gg successivi alla richiesta. Conclusasi la suddetta procedura, il licenziamento diventa comunque operante dalla data di notifica del provvedimento da parte dell'azienda al lavoratore.</p> <p>I RLS sono designati, da parte delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo, tra i componenti della RSA, in numero pari a 8 (titolo II, Ambiente di lavoro)</p> <p>Art. 2</p> <p>In aggiunta ai permessi di 8 ore al mese previsti dall'art. 23 della legge n. 300/70, i dirigenti delle RSA potranno fruire di permessi sindacali retribuiti interni ed esterni nell'ambito di un monte ore complessivo di permessi sindacali retribuiti a disposizione di ciascuna O.S. firmataria del presente contratto collettivo, il cui ammontare sarà definito con specifici accordi</p>	<p>Allegato n. 1 Art. 1</p> <p>Identico</p> <p>Art. 2</p> <p>Identico</p>

<p>annuali per ciascuna delle OO.SS. Potranno inoltre accedere a permessi sindacali retribuiti, nell'ambito del sopra richiamato monte ore, i componenti degli organi direttivi provinciali e nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo e delle relative Confederazioni.</p>	
<p>I permessi retribuiti attribuiti ad ogni RLS sono pari a 70 ore annue (titolo II, Ambiente di lavoro)</p>	
<p>Art. 3</p>	<p>Art. 3</p>
<p>Le assemblee possono essere indette dalle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo e/o dalle rispettive RSA nel limite di 10 ore annue. La convocazione dell'assemblea sarà comunicata in forma scritta alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 2 gg (la comunicazione deve contenere l'eventuale richiesta di avvalersi di materiali audiovisivi). Le OO.SS. firmatarie e/o le RSA convocheranno l'assemblea retribuita di norma alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro.</p>	<p>Identico</p>
<p>Art. 4</p>	<p>Art. 4</p>
<p>Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25 dello Statuto dei lavoratori.</p>	<p>Identico.</p>
<p>Art. 6</p>	<p>Art. 6</p>
<p>L'Azienda metterà a disposizione della RSA una postazione di lavoro, composta da pc con connessione a internet, le cui modalità di utilizzo e di gestione sono regolamentate nella appendice tecnica Strumenti informatici (*). Azienda e OO.SS. si danno atto che, con la condivisione della regolamentazione contenuta nell'appendice tecnica, hanno positivamente esperito ed esaurito le procedure previste dalle disposizioni in materia di "controllo a distanza" ex art. 4, co. 2, legge n. 300/70.</p>	<p>Identico</p>
<p>(*) Fermo restando il divieto di predisporre o installare apparecchiature o sistemi con finalità di controllo a distanza o occulto dell'attività dei</p>	

<p>lavoratori, la Società potrà adottare anche da remoto, ai soli fini di predisporre idonee misure di sicurezza, soluzioni atte ad assicurare la disponibilità e l'integrità dei sistemi informativi, anche per cercare di prevenire utilizzi indebiti che possano essere fonte di responsabilità.</p>	
<p>Art. 7</p>	<p>Art. 7</p>
<p>L'Azienda provvederà alle trattenute dei contributi sindacali, a favore delle OO.SS. firmatarie, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega. Le deleghe avranno validità permanente salvo revoca in forma scritta.</p> <p>Gli importi dei contributi sindacali saranno determinati e comunicati, per iscritto, alla Direzione aziendale dalle OO.SS. firmatarie in misura uniforme secondo le categorie di appartenenza dei lavoratori.</p>	<p>Identico</p>

A cura dell'Ufficio giuridico CGIL