

Addì 17 Febbraio 2011, a Napoli

tra

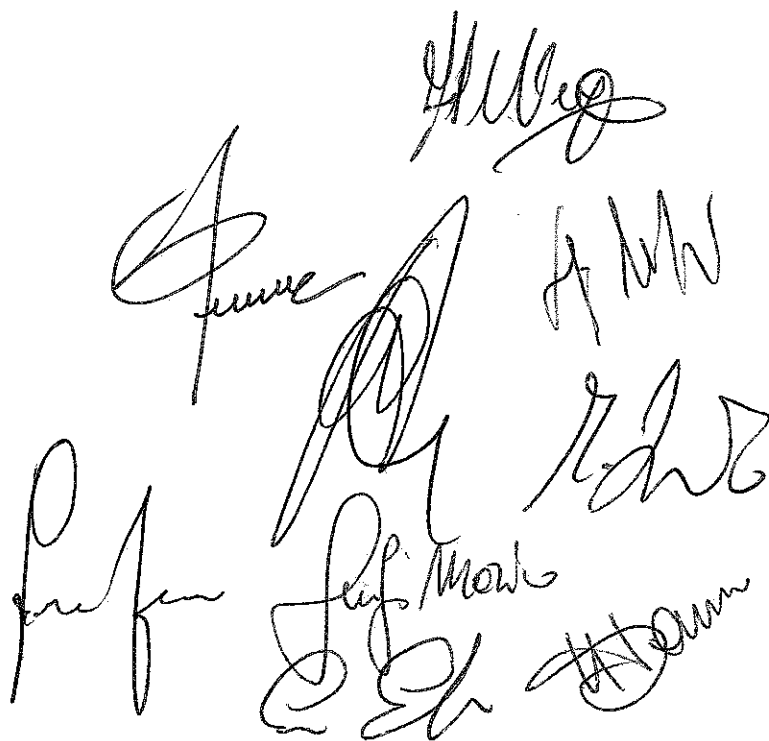
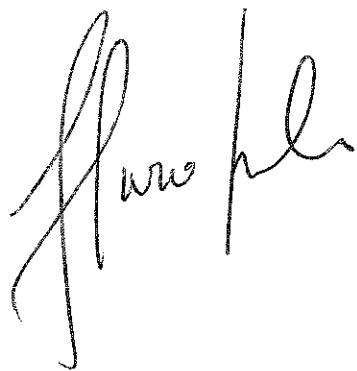
Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A.

e

le Organizzazioni sindacali territoriali di Napoli di FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e l'Associazione Quadri e Capi FIAT, firmatarie del contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello del 29 Dicembre 2010 che sarà applicato ai lavoratori di Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A.,

è stato sottoscritto il presente contratto collettivo aziendale di secondo livello.

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



Assunzione del personale proveniente da Fiat Group Automobiles e PC&MA

Per il personale proveniente da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento Giambattista Vico e Plastic Components & Modules Automotive s.p.a. di Napoli, Pomigliano d'Arco, Caivano e Marcanise l'assunzione avverrà senza periodo di prova, con il riconoscimento dell'anzianità aziendale 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.

Superminimo Individuale non assorbibile.

Per i lavoratori provenienti da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento Giambattista Vico e Plastic Components & Modules Automotive s.p.a. di Napoli, Pomigliano d'Arco, Caivano e Marcanise la voce superminimo individuale non assorbibile comprenderà gli importi precedentemente erogati a titolo di superminimo individuale non assorbibile e gli aumenti periodici di anzianità maturati sino al momento dell'assunzione presso Fabbrica Italia Pomigliano.

Per i lavoratori operai provenienti da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento Giambattista Vico aventi titolo, nel superminimo individuale non assorbibile saranno inoltre inseriti i sotto indicati importi annuali, rapportati a mese e fissati al valore retributivo del mese precedente all'assunzione presso Fabbrica Italia Pomigliano:

- importo pari a 8 ore e 54 minuti di retribuzione in ragione d'anno denominato "armonizzazione festività"
- importo pari a 11 ore e 10 minuti di retribuzione in ragione d'anno denominato "elemento annuo di mensilizzazione".

Per i lavoratori operai provenienti da Plastic Components & Modules Automotive s.p.a. di Napoli, Pomigliano d'Arco, Caivano e Marcanise aventi titolo, nel superminimo individuale non assorbibile sarà inoltre inserito il sotto indicato importo annuale, rapportato a mese e fissato al valore retributivo del mese precedente all'assunzione presso Fabbrica Italia Pomigliano:

- importo pari a 11 ore e 10 minuti di retribuzione in ragione d'anno denominato "elemento annuo di mensilizzazione".

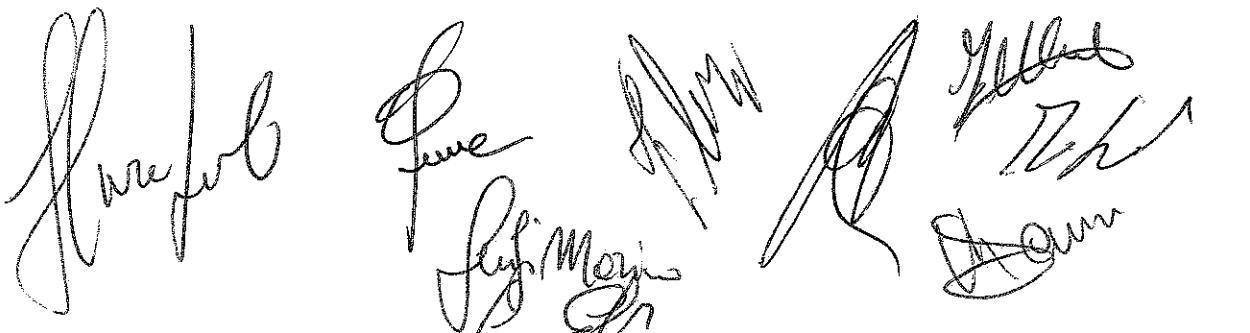
Aumenti periodici di anzianità

A tutti i lavoratori provenienti da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento Giambattista Vico e Plastic Components & Modules Automotive s.p.a. di Napoli, Pomigliano d'Arco, Caivano e Marcanise verrà riconosciuto, a titolo di superminimo individuale non assorbibile un importo che tenga conto del complesso degli aumenti periodici di anzianità maturati sulla base delle analoghe discipline collettive nazionali a loro precedentemente applicate.

Sempre ai lavoratori provenienti da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento Giambattista Vico e Plastic Components & Modules Automotive s.p.a. di Napoli, Pomigliano d'Arco, Caivano e Marcanise, quale condizione di miglior favore, verranno anche riconosciuti tutti gli aumenti periodici di anzianità che saranno maturati presso Fabbrica Italia Pomigliano secondo la disciplina e nei limiti previsti nel contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello del 29 Dicembre 2010.

Preavviso di licenziamento e dimissioni

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



Indennità speciale premio di fedeltà.

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

operai: 80 ore di retribuzione;

impiegati e quadri: emolumento variabile in relazione al Gruppo professionale di appartenenza (1° e 2°

Gruppo professionale: 4 mensilità; 3° e 4° Gruppo professionale: 2,5 mensilità; 5° Gruppo professionale seconda fascia: 1 mensilità).

Tale indennità, in presenza della suddetta anzianità, compete, sempreché la cessazione del rapporto di lavoro non derivi da motivi disciplinari, nelle seguenti ipotesi:

- risoluzione cui sia collegato un "incentivo all'esodo";
- risoluzione consensuale;
- licenziamento con collocazione in mobilità, seguito da una transazione a conferma consensuale del tipo di risoluzione;
- dimissioni volontarie con rispetto degli obblighi contrattuali in materia di preavviso e prestazione in servizio dell'intero relativo periodo.

Tale indennità non viene considerata al fine del calcolo del trattamento economico degli istituti contrattuali e legali ivi compresi, fra questi ultimi, il trattamento di fine rapporto.

Premio aziendale di anzianità

Ai lavoratori provenienti da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento Giambattista Vico e Plastic Components & Modules Automotive s.p.a., se già interessati da tale istituto, al compimento del 25° anno e dei successivi quinquenni di anzianità aziendale, anche riconoscendo i precedenti periodi di anzianità di servizio considerati utili a questi fini presso le suddette aziende, sarà corrisposta, sempreché non sia già stata precedentemente percepita, una cifra corrispondente ad una mensilità della normale retribuzione corrente del mese sulla base dei criteri operativi già in atto per tale istituto.

Sempre limitatamente al suddetto personale, dopo il compimento del 30° anno di anzianità, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro che non derivi da motivi disciplinari, saranno liquidati, sulla base dei criteri in atto per tale istituto e sempreché non siano già stati liquidati precedentemente, i ratei annuali (in ragione di 1/5 di mensilità per anno) maturati al momento dell'uscita.

Tale indennità non viene considerata al fine del calcolo del trattamento economico degli istituti contrattuali e legali, fatto salvo il trattamento di fine rapporto.

Ferie e festività

Quale condizione di miglior favore agli impiegati e quadri provenienti da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento Giambattista Vico e Plastic Components & Modules Automotive s.p.a. che al 31 dicembre 2008 abbiano già maturato almeno 10 anni di anzianità presso l'azienda di provenienza sarà applicata, qualora già in atto, la "valorizzazione" della spettanza ferie ragguagliata a 6 giorni lavorativi settimanali, con conteggio del sabato, o altri giorni di riposo corrispondenti al sabato a seconda della turnazione applicata, come giorni di ferie fruiti, qualora compresi tra due giornate di ferie.

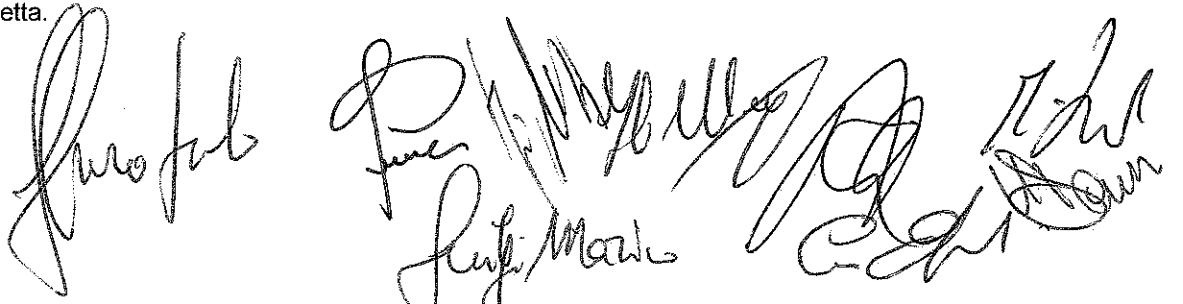
La festività del Santo Patrono è fissata il 14 gennaio di ogni anno, salvo la possibilità di spostarla in altra data previo esame con la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Premio di competitività

Entro il mese di novembre 2011 l'Azienda e la Rappresentanza Sindacale Aziendale individueranno, nell'ambito del 2° livello di contrattazione, un premio di competitività, relativo all'anno successivo a quello di avvio della produzione e agli anni seguenti, collegato a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa nonché qualità e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'azienda.

L'erogazione del premio, subordinato al raggiungimento di un livello minimo di redditività dell'azienda, terrà conto dell'effettiva prestazione dei singoli lavoratori nonché degli obiettivi raggiunti rispetto ai risultati attesi.

Nel corso della negoziazione, la cui durata non può superare il periodo di tre mesi, le Parti non faranno ricorso ad azione diretta.



NORMA TRANSITORIA

Per l'anno 2011 a seguito degli incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa derivanti dall'avviamento produttivo, ai lavoratori verrà corrisposta per 13 mensilità una erogazione secondo gli importi sotto riportati:

Gruppi professionali	Quote mensili (€ lordi)
5° - 4°	103,31
3°	110,54
2°	118,85
1°	134,23

La quota erogata mensilmente matura in relazione all'attività lavorativa ordinaria prestata nel mese cui tale importo si riferisce. A tal fine, sono considerati per la maturazione del premio i periodi delle ferie, i permessi retribuiti e le assenze dovute a malattia, infortunio e maternità. Le trattenute da operare in relazione ai periodi non utili per la maturazione della quota mensile devono essere effettuate nella misura di 1/173 del premio mensile per ogni ora di mancata maturazione.

Assenteismo

Per contrastare forme anomale di assenteismo che si verifichino in occasione di particolari eventi non riconducibili a forme epidemiologiche, quali in via esemplificativa ma non esaustiva, astensioni collettive dal lavoro, manifestazioni esterne, messa in libertà per cause 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. A tale proposito la Commissione verifica assenteismo di cui al contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello del 29 Dicembre 2010, esaminerà i casi di particolare criticità a cui non applicare quanto sopra previsto.

Considerato l'elevato livello di assenteismo che potrebbe verificarsi nello stabilimento in concomitanza con le tornate elettorali politiche, amministrative e referendum tale da compromettere la normale effettuazione dell'attività produttiva, le Parti convengono che in tali occasioni lo stabilimento potrà essere chiuso per il tempo necessario e la copertura retributiva sarà effettuata con il ricorso a istituti retributivi collettivi (PAR residui e/o ferie) e che l'eventuale recupero della produzione sarà effettuato senza oneri aggiuntivi a carico dell'azienda e secondo le modalità definite dal contratto collettivo di lavoro specifico di primo livello per i recuperi produttivi.

Il riconoscimento dei riposi/pagamenti, di cui alla normativa vigente in materia elettorale, sarà effettuato, in tale fattispecie, esclusivamente nei confronti dei presidenti, dei segretari e degli scrutatori di seggio regolarmente nominati e dietro presentazione di regolare certificazione.

Saranno altresì individuate, a livello di stabilimento, le modalità per un'equilibrata gestione dei permessi retribuiti di legge e/o contratto nell'arco della settimana lavorativa.

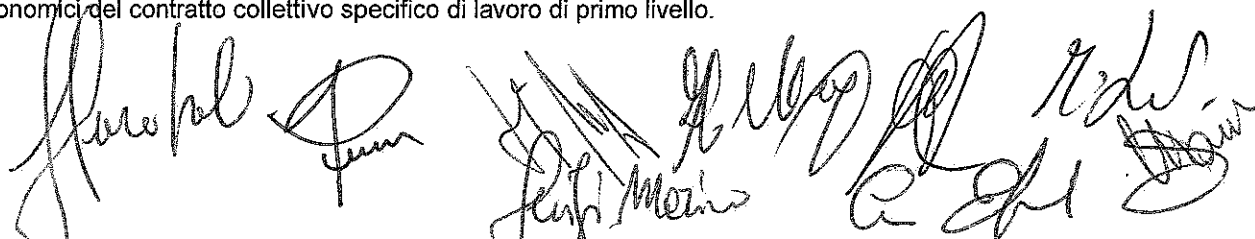
Pause

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

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

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

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



Rapporto diretti-indiretti.

Con l'avvio della produzione della futura Panda e in relazione al programma formativo saranno assegnate ai lavoratori le mansioni necessarie per assicurare un corretto equilibrio tra operai diretti e indiretti, garantendo ai lavoratori provenienti da Fiat Group Automobiles s.p.a. stabilimento Giambattista Vico e Plastic Components & Modules Automotive s.p.a. la retribuzione acquisita nonché il correlato inquadramento, anche sulla base di quanto previsto dall'art. 4, comma 11, L. 223/91.

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.

Monte ore permessi sindacali retribuiti

Entro il mese di luglio 2011 le Parti si incontreranno per esaminare, in relazione agli organici della Società, la definizione del monte ore di permessi sindacali retribuiti aggiuntivi rispetto alle spettanze di legge per l'anno in corso per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo.

Prezzo pasto mensa

L'importo del prezzo del pasto a carico del dipendente è fissato per l'anno 2011 in 1,00 euro.

Il prezzo del pasto sarà annualmente adeguato a partire dal mese di febbraio di ciascun anno (prima variazione in aumento a partire dal 1° febbraio 2012) sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (al netto delle variazioni del prezzo dei tabacchi).

L'eventuale arrotondamento avverrà al centesimo di euro superiore o inferiore a seconda che il terzo decimale sia, rispettivamente, uguale o superiore a 5 o inferiore a 5.

Reperibilità

In seguito all'avviamento degli impianti, le Parti si incontreranno per definire criteri e modalità per l'eventuale corresponsione di un premio di reperibilità.

Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e clausola di responsabilità

Il presente contratto collettivo aziendale di secondo livello costituisce un insieme integrato con il contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello del 29 dicembre 2010 e le sue disposizioni integrano, anch'esse, la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro. Sicché, anche con riferimento alle disposizioni del presente contratto, si conferma quanto convenuto in materia di inscindibilità delle disposizioni contrattuali e di clausola di responsabilità agli articoli 8 e 11 del Titolo I – Sistema di regole contrattuali del sopra richiamato contratto collettivo del 29 dicembre 2010.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center and right, there are multiple smaller signatures, some of which are more legible, including one that appears to say "Luigi Merino". The signatures are scattered across the bottom half of the page, indicating the presence of multiple signatories.