

CONTRATTO COLLETTIVO SPECIFICO DI LAVORO
del

Tra

FCA N.V. e CNH Industrial N.V., in nome proprio e in nome e per conto delle Società appartenenti ai rispettivi Gruppi che applicano il CCSL,

e

le Organizzazioni sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e l'Associazione Quadri e Capi FIAT

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro per le aziende appartenenti ai Gruppi FCA e CNH Industrial ed i lavoratori dalle stesse dipendenti.

Per FCA N.V.

Per FIM-CISL

UILM-UIL

FISMIC

CNH Industrial N.V.

UGL Metalmeccanici

Associazione Quadri e
Capi FIAT

The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left side, there are two signatures, one above the other. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'CNH'. To the right of this, there are two more signatures, one above the other. The signatures are written in a cursive, somewhat illegible style.

TITOLO PRIMO

➤ SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

➤ DIRITTI SINDACALI

Art. 1. *Costituzione e tutela della Rappresentanza Sindacale Aziendale*

Art. 1 bis. *Costituzione e ruolo del Consiglio delle RSA*

Art. 2. *Permessi sindacali*

Art. 3. *Assemblea*

Art. 4. *Diritto di affissione*

Art. 5. *Locali della Rappresentanza sindacale aziendale*

Art. 6. *Strumenti informatici*

Art. 7. *Versamento dei contributi sindacali*

➤ SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 8. *Contrattazione – decorrenza, durata e procedure*

Art. 9. *Inscindibilità delle disposizioni contrattuali*

Art. 10. *Affissione e Distribuzione del Contratto*

Art. 11. *Clausola di Responsabilità*

Art. 12. *Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi*

Art. 13. *Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali e plurime*

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'AI' with a flourish below it. To its right is a large, stylized signature that looks like 'Me'. Further right, there are two more signatures: one that looks like 'GR' and another that is more complex and circular, possibly 'ADM' or similar.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

PREMESSA

Le Parti si riconoscono interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni industriali teso a valorizzare le risorse umane, ampliare i momenti di dialogo e a ridurre le occasioni conflittuali, al fine di affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo.

Individuano il metodo partecipativo quale strumento efficace per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di tutela e coinvolgimento dei lavoratori, miglioramento delle loro condizioni e tutela della competitività dell'Azienda.

Di conseguenza, assumono la prevenzione del conflitto come un reciproco impegno su cui si fonda il sistema partecipativo. In tale ambito si identificano nella Direzione aziendale e nel Consiglio delle RSA i soggetti che hanno questo compito e che lo realizzeranno incontrandosi per valutare, ai fini della prevenzione, l'attività e i risultati del sistema partecipativo.

A questo scopo definiscono criteri e contenuti del sistema di partecipazione da adottare, che si articola in vari Organismi congiunti (Commissioni) composti da rappresentanti della Direzione aziendale e delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo così come da RSA da queste designati che operano affrontando le questioni in via preventiva secondo l'articolazione, le competenze e le modalità di seguito riportate.

Su richiesta delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, per significativi singoli settori di attività ritenuti di particolare rilevanza, annualmente, nel corso di apposito incontro, l'Azienda fornirà alle suddette Organizzazioni sindacali informazioni sulla situazione aziendale con particolare riferimento all'andamento produttivo e occupazionale. Analoghi incontri potranno essere richiesti per singole aree interessate da significative variazioni degli andamenti di mercato e produttivi.

Commissione Paritetica nazionale

COMPETENZE

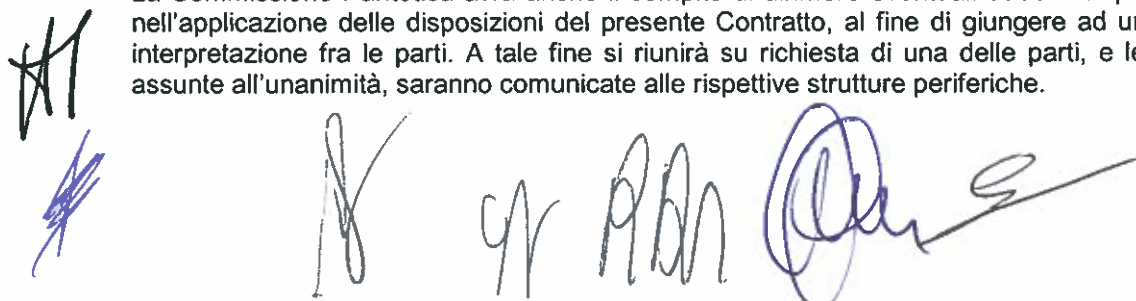
La Commissione Paritetica esaminerà annualmente in apposita sessione il Bilancio di Sostenibilità. In tale sede saranno esaminati i dati di Settore/Segmento di attività, con particolare riferimento all'andamento produttivo e occupazionale con la presenza di Responsabili di Area e/o di Business.

La Commissione Paritetica è inoltre la sede preferenziale e privilegiata per esaminare le eventuali specifiche situazioni che concretizzino il mancato rispetto degli impegni assunti dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo nonché per esaminare l'operatività delle conseguenze che lo stesso prevede nei confronti delle Organizzazioni sindacali, fermo restando che, in assenza di una valutazione congiunta delle parti, l'Azienda procederà secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente Contratto Collettivo.

Al verificarsi di tali specifiche situazioni, anche su richiesta di una sola delle Parti, la Commissione Paritetica sarà convocata dal segretario della stessa. La Commissione si riunirà, anche mediante conferenza telefonica, entro 48 ore dalla richiesta di convocazione ed esprimerà la propria valutazione congiunta sulle vicende sottoposte al suo esame al fine delle conseguenze previste dal presente Contratto Collettivo, entro e non oltre quattro giorni dalla data di convocazione.

Nel corso della procedura suddetta, le Organizzazioni sindacali non faranno ricorso all'azione diretta e da parte aziendale non si procederà in via unilaterale. Al termine della procedura, in assenza di una valutazione congiunta delle parti, o in caso di mancata riunione della Commissione alla data di convocazione, l'Azienda sarà libera di procedere secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente Contratto Collettivo.

La Commissione Paritetica avrà anche il compito di dirimere eventuali dubbi interpretativi sorti nell'applicazione delle disposizioni del presente Contratto, al fine di giungere ad una comune interpretazione fra le parti. A tale fine si riunirà su richiesta di una delle parti, e le decisioni, assunte all'unanimità, saranno comunicate alle rispettive strutture periferiche.



La Commissione Paritetica analizzerà inoltre, in termini di studio, forme di partecipazione più ampie dei lavoratori e delle loro rappresentanze, anche approfondendo esperienze di altri Paesi.

La Commissione Paritetica avrà infine anche il compito di elaborare eventuali proposte su singoli temi e/o problematiche emersi nelle diverse Commissioni.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione Paritetica sarà composta per parte sindacale da un componente per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo, individuato nelle rispettive strutture nazionali e designato dalle rispettive Segreterie nazionali, e per parte datoriale da un numero di rappresentanti pari al numero dei componenti sindacali.

Un componente di parte datoriale avrà il compito di Segretario della Commissione.

Le nomine dei rispettivi componenti saranno effettuate entro la data di applicazione del presente contratto. In tale occasione sarà indicato il componente che avrà funzione di Segretario.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 48 ore, salvo casi di particolare urgenza. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura dell'azienda, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione Paritetica *Welfare* aziendale a livello nazionale

COMPETENZE

E' costituita in forma permanente la Commissione Paritetica *Welfare* aziendale con il compito di individuare e elaborare soluzioni migliorative per lo sviluppo degli attuali istituti, con particolare riguardo agli enti bilaterali costituiti nell'ambito dei Gruppi FCA e CNH Industrial, nonché nuovi istituti o soluzioni e modalità applicative degli esistenti, finalizzate anche all'ottimizzazione del bilanciamento vita-lavoro (cd. *Work-Life Balance*), anche con riferimento a possibili applicazioni dell'istituto del Telelavoro.

La Commissione ha anche il compito di elaborare proposte concrete per un pacchetto di *benefit* fruibili in forma flessibile nell'ambito della retribuzione contrattualmente prevista (cd. *Flexible benefit*).

La Commissione *Welfare* aziendale costituirà inoltre la sede in cui potranno essere esaminate le eventuali problematiche attinenti alla *Governance* dei Fondi e degli Enti bilaterali costituiti e operanti nei Gruppi FCA e CNH Industrial.

Alla Commissione *Welfare* aziendale spetta pertanto di:

- studiare e elaborare possibili soluzioni finalizzate all'integrazione contrattuale dei Fondi applicati nei due Gruppi in base a quanto previsto dal capitolo *Welfare* aziendale del successivo Titolo Terzo;
- elaborare proposte operative per iniziative utili a valorizzare i Fondi e gli Enti bilaterali operanti nei due Gruppi;
- studiare soluzioni atte a incidere positivamente sul bilanciamento vita-lavoro, elaborando a questo scopo proposte concrete da presentare alle Parti anche in veste di possibile sperimentazione;
- studiare composizione e applicazione di un pacchetto di *flexible benefit*, sia dal punto di vista economico-normativo che da quello fiscale e contributivo, elaborando a questo scopo proposte concrete da presentare alle Parti anche in veste di possibile sperimentazione;
- esaminare e risolvere qualsivoglia controversia, anche interpretativa, afferente alla materia, proposta alla sua attenzione da una delle Parti, a livello nazionale o locale, o dagli Organi dei Fondi di cui al successivo Titolo Terzo.

Inoltre la Commissione definirà, entro il 31 dicembre 2015, una proposta per il rinnovo del Contratto di gestione del Fasif in scadenza nel 2016, da presentare alle parti con l'obiettivo irrinunciabile della sua piena sostenibilità economico-finanziaria.

Per i componenti della Commissione saranno previsti specifici interventi formativi in relazione all'aggiornamento delle loro competenze in materia.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione Paritetica *Welfare* aziendale sarà composta per parte sindacale da un componente per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo, individuato nelle rispettive strutture nazionali e designato dalle rispettive Segreterie nazionali. Le Organizzazioni sindacali potranno avvalersi della consulenza di un eventuale esperto, designato congiuntamente.

Per parte datoriale la Commissione sarà composta da un pari numero di rappresentanti.

L'Azienda individuerà inoltre un Segretario, che potrà anche non essere un componente della Commissione.

Tutti i componenti della Commissione dovranno avere specifiche competenze nella materie affidate alla Commissione. Le nomine dei rispettivi componenti saranno effettuate entro la data di applicazione del presente contratto.

La Commissione si riunirà su convocazione di una delle Parti. Nella prima riunione, che dovrà tenersi entro 30 giorni dalla stipula del presente Contratto, la Commissione nominerà due Coordinatori, uno per ciascuna delle due parti, cui spetterà il compito di concordare il calendario dei lavori e curare la regolare convocazione delle riunioni.

Quest'ultima avverrà su richiesta di una delle due parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, salvo casi di eccezionale urgenza. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione. Di ogni riunione sarà redatto, a cura del Segretario, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni entro la prima riunione successiva.

Commissione Pari opportunità a livello nazionale

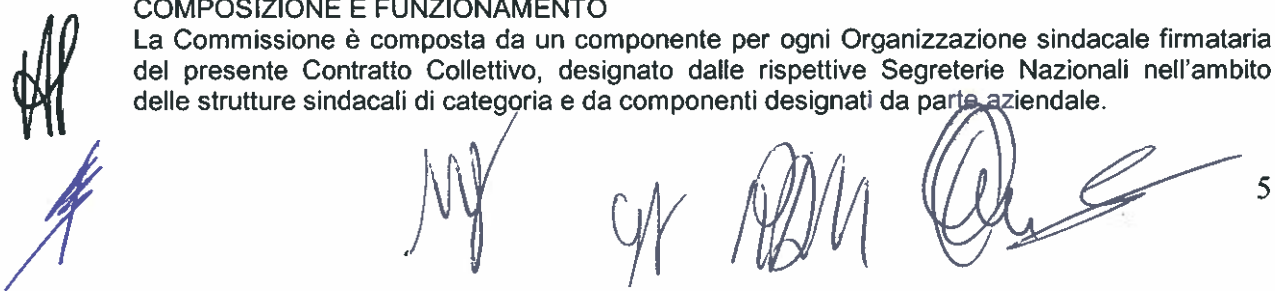
Nell'affermare la volontà comune di promuovere pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale, evitando ogni forma di discriminazione, come definita dalle vigenti normative italiane è istituita una Commissione Pari Opportunità con il compito di:

1. esaminare i Rapporti biennali sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile di cui all'Art. 9, L. 125/1991, ferma restando la presentazione degli stessi al Consiglio delle RSA in occasione di appositi incontri;
2. studiare la fattibilità di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità, nonché a promuoverne la realizzazione;
3. proporre iniziative per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
4. prevenire forme di molestie o comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali dei dipendenti, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti;
5. esaminare le eventuali controversie di carattere collettivo circa l'applicazione in azienda dei principi di parità, di cui alle leggi vigenti, con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

In relazione a quest'ultimo punto, si affronteranno in questa sede, anche su segnalazione della Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori, eventuali problemi con l'obiettivo di esaminare la questione tempestivamente e ricercare una proposta di soluzione entro 15 giorni.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione è composta da un componente per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo, designato dalle rispettive Segreterie Nazionali nell'ambito delle strutture sindacali di categoria e da componenti designati da parte aziendale.



Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 48 ore. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura dell'azienda, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva

Sulla base della condivisa esigenza di valorizzare competenze e ruoli relativi alla sicurezza sul lavoro di tutti gli attori impegnati, nel rispetto delle diverse responsabilità, ed in particolare dei lavoratori tutti e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), presso ciascun stabilimento/unità produttiva è istituita la Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro. Questa Commissione è la sede in cui sviluppare la partecipazione in materia di salute e sicurezza, in conformità alla normativa in materia e con l'obiettivo condiviso di migliorare il coinvolgimento degli RLS nelle iniziative volte a garantire la diffusione di un'effettiva cultura della salute e della sicurezza in coerenza con gli indirizzi e le linee guida definite in sede di Organismo Paritetico Health and Safety (OPHS).

COMPOSIZIONE

I componenti di suddetta Commissione, per la parte dei lavoratori, sono individuati negli RLS eletti o designati nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali dei lavoratori delle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto e sono in numero fino a 8 nelle unità produttive con oltre 1000 dipendenti, fino a 4 nelle unità produttive tra 501 e 1000 dipendenti, fino a 3 nelle unità produttive tra 201 e 500 dipendenti e 1 nelle unità produttive fino a 200 dipendenti.

Da parte aziendale la composizione della Commissione sarà articolata nella seguente maniera:

- Datore di lavoro o un suo rappresentante;
- Responsabile del Personale o suo rappresentante;
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP).

Inoltre, in relazione alla complessità dei temi da affrontare, alle riunioni della Commissione potranno partecipare esperti tecnici che abbiano conoscenza/attinenza agli argomenti trattati nonché, ove necessario, il medico competente.

COMPETENZE E FUNZIONAMENTO

Ai sensi del presente Contratto, la Commissione, ove costituita, espleta i doveri di informazione e consultazione previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008. Ferme restando le attribuzioni spettanti agli RLS in base a quanto stabilito dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, alla Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro sono, inoltre, conferite competenze specifiche di consultazione preventiva e di proposta, quali:

- proposta e definizione congiunta di programmi di informazione e sensibilizzazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza da realizzarsi operativamente a cura dell'Azienda, tenendo conto delle indicazioni e delle linee guida definite dall'OPHS;
- esame e definizione di programmi di formazione volontaria coerenti con le finalità e le metodologie indicate dall'OPHS, nonché la verifica della programmazione e dell'esecuzione dei programmi di formazione obbligatoria;
- verifiche congiunte circa le modalità ed i contenuti dei programmi di formazione per i lavoratori in rapporto alle cautele da osservare a fronte dei rischi generali e specifici collegabili all'attività lavorativa, tenendo conto delle trasformazioni tecnologiche degli impianti.

Alla medesima Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro sarà data:

- comunicazione preventiva sugli strumenti informativi previsti per i lavoratori in ordine ai rischi generali e specifici collegabili con l'attività lavorativa;
- informazione sulla situazione relativa alla salute e la sicurezza, anche allo scopo di individuare e realizzare idonei interventi preventivi, con particolare riferimento a:
 - numero e tipologia degli infortuni;



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

- statistiche per causale di accadimento e per gravità degli infortuni;
- numero degli interventi di pronto soccorso effettuati a cura del Servizio Sanitario Aziendale;
- la situazione del presidio sanitario e tipo di servizio previsto;
- la situazione, in termini di sintesi statistica, delle visite periodiche di legge;
- la documentazione aziendale relativa ai Dispositivi di Protezione Individuale, sia di carattere specifico che generale per la verifica congiunta sul loro corretto utilizzo da parte dei lavoratori;
- Informazione sull'applicazione degli strumenti del pillar Safety del WCM e sui risultati raggiunti.

Sarà, infine, compito della Commissione promuovere la diffusione delle indicazioni emanate all'unanimità dalla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione.

La Commissione costituisce naturale interlocutore e referente dell'OPHS per le comuni finalità collegate all'attuazione di un "Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro".

Le riunioni della Commissione si terranno con cadenza almeno mensile e sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 48 ore, salvo casi di particolare urgenza. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione.

Gli argomenti trattati nell'ambito della Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro saranno oggetto di verbale, di volta in volta redatto e conservato a cura dell'Azienda, di cui copia sarà consegnata ai componenti della Commissione.

E' da intendersi che, in ordine ai dati forniti dall'Azienda ed alle conoscenze acquisite nell'ambito dell'attività della Commissione, i componenti della stessa sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni aziendali, rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali ed il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori, di cui dovessero venire a conoscenza.

La suddetta disciplina si integra con quella relativa al RLS, alle sue agibilità, permessi e competenze, contenuta nel Titolo II, capitolo Ambiente di Lavoro, del presente Contratto, al quale si fa esplicito rinvio.

Eventuali controversie sull'applicazione dei diritti d'informazione e formazione previsti dalle norme vigenti ed inerenti alle materie della salute e sicurezza, saranno portate all'esame dell'OPHS e, qualora non siano ivi risolte, saranno riportate alla Commissione Paritetica Nazionale.

Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione a livello di stabilimento/unità produttiva

La Commissione opera con la finalità di favorire l'implementazione di iniziative volte a raggiungere gli obiettivi condivisi di:

- ottimizzare il posto di lavoro, relativamente a:
 1. aspetti ergonomici,
 2. funzionalità delle attrezzature e degli impianti,
 3. razionalizzazione delle attività lavorative;
- migliorare l'efficienza dei macchinari relativamente a guasti, attrezzaggi, inattività, velocità di trasformazione;
- identificare tutte le procedure suscettibili di miglioramento.

COMPETENZE

- Informazione/consultazione circa le conseguenze sull'organizzazione del lavoro delle iniziative di miglioramento della competitività della unità produttiva;
- Proposte di iniziative per favorire il coinvolgimento dei lavoratori (proposte miglioramento qualità ecc.);
- Esame delle eventuali problematiche connesse all'avviamento dei nuovi prodotti, con riferimento agli interventi tecnologici e organizzativi, nonché alle iniziative di formazione ad essi collegate;
- Esame delle variazioni di cui all'allegato tecnico n. 2 preventivamente alla loro applicazione;
- Esame di soluzioni per migliorare gli indicatori gestionali;

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, with a small number '7' at the end.

- Informazione e consultazione su iniziative formative da realizzare a fronte di trasformazioni tecnologiche e organizzative o di formale cambiamento di mansioni degli addetti;
- Esame delle proposte di interventi formativi, basati su fabbisogni condivisi;
- Verifica su eventuali riassegnazioni di mansioni richieste ai lavoratori, compatibilmente con le loro competenze professionali, a fronte di particolari fabbisogni organizzativi;
- Valutazione, al sorgere di eventuali futuri fabbisogni di organico, delle specificità applicative dell'apprendistato professionalizzante.

La Commissione sarà anche la sede in cui si esamineranno le controversie eventualmente insorte, e non risolte, tra il lavoratore e l'azienda riguardanti le applicazioni dei tempi base e/o del tempo standard totale della postazione di lavoro secondo la procedura definita nell'allegato tecnico n. 2 "Descrizione del sistema Ergo-UAS" allegato al presente Contratto.

La Commissione potrà inoltre, su richiesta di una delle parti, delegare l'analisi di specifiche problematiche relative all'organizzazione del lavoro a rappresentanti di entrambe le parti a livello di UTE o unità organizzativa equivalente. Resta inteso che gli esiti dell'analisi verranno valutati nell'ambito della Commissione stessa.

Per i componenti di parte sindacale di tale Commissione, da parte della Commissione Paritetica nazionale saranno proposti percorsi formativi dedicati per allineare le competenze alle tematiche specifiche.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

Per parte aziendale: Responsabile del Personale dell'Unità Produttiva, un Rappresentante della Direzione dell'Unità Produttiva e Responsabili di Aree interessate.

Per parte sindacale: 8 componenti, negli stabilimenti con più di 2000 dipendenti, e 5 componenti, negli stabilimenti fino a 2000 dipendenti, della Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori comunicati dal Consiglio delle RSA su designazione delle Organizzazioni sindacali.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 48 ore, salvo casi di particolare urgenza. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura dell'azienda, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione Servizi Aziendali a livello di stabilimento/unità produttiva

COMPETENZE

- Ristorazione aziendale
Espletare una specifica attività di controllo nei locali della cucina (e relative pertinenze), nonché sul rispetto delle norme di legge, in materia di igiene, relative alla conservazione, preparazione e distribuzione degli alimenti.
- Trasporti
Verifica della congruità del sistema di trasporto pubblico, in relazione agli orari dei turni dei lavoratori; qualora se ne ravvisi la necessità possibile delibera di iniziative comuni volte alla sensibilizzazione degli Enti Pubblici competenti, al fine di assicurare il miglior servizio possibile.
- Servizi di pubblica utilità
Verifica della possibilità di portare all'interno dell'Unità Produttiva punti di accesso a servizi di interesse generale, quali banche, assicurazioni ed uffici anagrafici.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione si compone, per parte aziendale di 4 rappresentanti designati dalla Direzione aziendale e per parte sindacale da 8 componenti, negli stabilimenti con più di 2000 dipendenti, e 5 componenti, negli stabilimenti fino a 2000 dipendenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori comunicati dal Consiglio delle RSA su designazione delle Organizzazioni sindacali.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 48 ore, salvo casi di particolare urgenza. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura dell'azienda, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione verifica assenteismo a livello di stabilimento/unità produttiva

COMPETENZE

La Commissione è competente a monitorare l'andamento del tasso di assenteismo per malattia e ad esaminare le situazioni a cui non applicare quanto previsto dalla contrattazione collettiva in materia di trattamento economico di malattia a carico azienda, fatti comunque salvi i casi specifici disciplinati nel paragrafo Assenteismo di cui al Titolo Terzo del presente Contratto.

La Commissione esaminerà situazioni anomale nell'andamento dell'assenteismo in singole aree per predisporre interventi finalizzati al miglioramento degli indicatori.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione si compone, per parte sindacale, di 5 componenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori comunicati dal Consiglio delle RSA su designazione delle Organizzazioni sindacali e, per parte aziendale, di rappresentanti designati dalla Direzione.

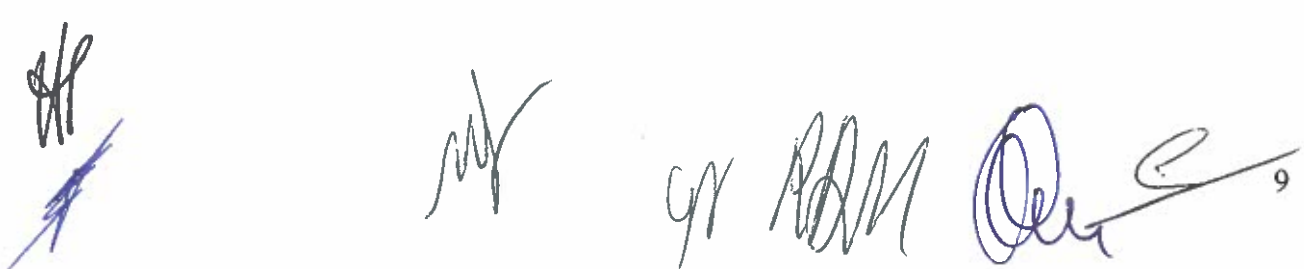
Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 48 ore. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura dell'azienda, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione WCM ed efficienza di plant

Nelle unità produttive con oltre 1.500 dipendenti, sarà costituita una Commissione, con gli stessi criteri della Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione, per l'approfondimento e la valutazione delle specifiche tematiche attinenti al WCM e all'andamento degli obiettivi di efficienza collegati al nuovo sistema retributivo contrattuale.

In riunioni trimestrali i Responsabili di stabilimento forniranno informazioni sull'andamento complessivo dell'unità produttiva in un'ottica di conoscenza e condivisione delle azioni utili per il raggiungimento degli obiettivi di efficienza e qualità del sito.

Nelle unità produttive sino a 1.500 dipendenti le sopraindicate competenze sono demandate alla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione.



DIRITTI SINDACALI

- Art. 1. *Costituzione e tutela delle Rappresentanze Sindacali Aziendali*
- Art. 1bis. *Costituzione e ruolo Consiglio delle RSA*
- Art. 2. *Permessi sindacali*
- Art. 3. *Assemblea*
- Art. 4. *Diritto di affissione*
- Art. 5. *Locali delle Rappresentanze Sindacali Aziendali*
- Art. 6. *Strumenti informatici*
- Art. 7. *Versamento dei contributi sindacali*

Art. 1. – *Costituzione e tutela delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.*

Rappresentanze Sindacali Aziendali possono essere costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto Collettivo.

I dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi sindacali retribuiti interni ed esterni secondo le quantità successivamente indicate.

Le suddette Organizzazioni sindacali potranno nominare, per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale, un dirigente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti fino a 3000 dipendenti e un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti oltre i 3000 dipendenti in aggiunta al numero precedente.

I nominativi dei dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali e le relative variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle Organizzazioni sindacali predette alla Direzione aziendale.

In caso di mobilità interna non meramente temporanea limitata a singoli dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, lo spostamento degli stessi sarà subordinato, nel caso di loro richiesta, ad un esame preventivo con l'Organizzazione sindacale di appartenenza.

I dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, limitatamente al periodo di durata del loro incarico, non possono essere licenziati senza il nulla osta dell'Organizzazione sindacale territoriale di appartenenza, la quale si pronuncerà in merito dopo un esame conciliativo con la Direzione aziendale svolto su richiesta dell'Organizzazione sindacale, entro 6 giorni dalla notifica del provvedimento da parte dell'azienda al lavoratore interessato e all'Organizzazione sindacale di appartenenza di quest'ultimo. L'esame conciliativo dovrà tenersi entro i 6 giorni successivi alla richiesta ed esaurirsi entro i 3 giorni seguenti.

Conclusasi la suddetta procedura il licenziamento diventa comunque operante dalla data di notifica.

NOTA A VERBALE

Per quanto concerne l'individuazione dei criteri di ripartizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali tra le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto si rinvia all'accordo in allegato n.

Art.1 bis – *Costituzione e ruolo Consiglio delle RSA.*

Le RSA, immediatamente dopo l'elezione/nomina, in esecuzione del presente contratto convocano congiuntamente una riunione costitutiva a livello di unità produttiva del Consiglio delle RSA cui fanno parte tutte le RSA delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente Contratto.

Nelle Unità Produttive con più di 900 dipendenti, viene costituito su indicazione delle Organizzazioni sindacali il Comitato Esecutivo (fino ad un massimo di 5 membri e, ove previsti, i sostituti) dell'istituendo Consiglio, il quale ha la funzione di rappresentarlo nei confronti della Direzione aziendale. Nel Comitato Esecutivo saranno obbligatoriamente rappresentati, ove presenti, RSA di tutte le OO.SS. firmatarie il presente Contratto, purché abbiano raccolto nell'Unità Produttiva almeno il 6% dei voti alle più recenti elezioni delle RSA. Gli eventuali

membri residui saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali in proporzione alla rispettiva rappresentatività come determinata dalle ultime elezioni delle RSA.

Il Consiglio, su designazione delle Organizzazioni sindacali territoriali che abbiano ottenuto almeno l'8% dei voti nell'Unità Produttiva nelle più recenti elezioni delle RSA, comunica il componente per ciascuna Organizzazione sindacale delle Commissioni contrattualmente previste a livello di Unità Produttiva (e i sostituti, ove previsti); gli eventuali membri residui saranno designati dalle Organizzazioni sindacali in proporzione alla rappresentatività delle stesse, come determinata dalle ultime elezioni delle Rsa.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie definiranno un apposito regolamento di attività del Consiglio stesso.

Il Consiglio delle RSA provvede a dare tempestiva comunicazione scritta alla Direzione aziendale della sua costituzione nonché dei membri del Comitato Esecutivo (ove previsto) e, tramite questa, dei componenti delle Commissioni.

Le eventuali variazioni dei suddetti membri e componenti sono adottate e comunicate con le medesime modalità di cui al presente articolo.

Il Consiglio delle RSA prende ogni decisione a maggioranza assoluta dei suoi membri con relativa verbalizzazione – da trasmettere alla Direzione aziendale - ed è l'organo sindacale all'interno dell'unità produttiva titolato a discutere e verificare con la Direzione aziendale le norme contrattuali. E' inoltre l'unico titolare all'interno dell'unità produttiva della potestà di attivare misure di autotutela sindacale per il tramite delle procedure di raffreddamento.

Art. 2. - *Permessi sindacali.*

In aggiunta ai permessi di 8 ore al mese previsti dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300 i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali potranno fruire di permessi sindacali retribuiti interni ed esterni nell'ambito di un monte ore complessivo di permessi sindacali retribuiti a disposizione di ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo, il cui ammontare e le relative modalità di fruizione sono definiti secondo i criteri di cui a specifico allegato.

Potranno inoltre accedere a permessi sindacali retribuiti, nell'ambito del sopra richiamato monte ore, i componenti degli organi direttivi provinciali o alternativamente regionali nonché nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo e delle relative Confederazioni.

I nominativi dei componenti dei direttivi di cui al comma precedente, titolari dei permessi di cui sopra, dovranno essere comunicati con apposito elenco alla Direzione aziendale all'inizio di ogni anno; eventuali variazioni all'elenco dovranno essere comunicate tempestivamente.

Art. 3. - *Assemblea.*

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 avrà corso nel rispetto delle seguenti regole:

- le assemblee possono essere di volta in volta indette nel limite complessivo di 10 ore annue;
- la richiesta di assemblea potrà essere formulata di volta in volta dal Consiglio delle RSA o dai Rappresentanti Sindacali Aziendali con le rispettive Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo; entro il limite massimo di 1 ora all'anno il Consiglio delle RSA presenterà richiesta di assemblea su indicazione di Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto non rappresentata nell'Unità Produttiva;
- la convocazione dell'assemblea sarà di volta in volta comunicata in forma scritta alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno, che potrà riguardare esclusivamente materie di interesse sindacale e del lavoro;
- le assemblee retribuite saranno convocate di norma alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro o collegate alla pausa refezione;
- per ragioni di carattere tecnico organizzativo, al fine di non compromettere la competitività e l'efficienza aziendale, le assemblee potranno essere indette per la generalità dei lavoratori;

- lo svolgimento dell'assemblea dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea dovranno essere indicati i nominativi dei dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali territoriali e nazionali firmatarie del presente Contratto Collettivo e delle rispettive Confederazioni che si intenda eventualmente far partecipare all'assemblea.

L'eventuale richiesta di avvalersi di materiali audiovisivi deve essere inoltrata dal Consiglio delle RSA ed eventualmente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo all'azienda nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea.

Il Consiglio delle RSA, le Rappresentanze Sindacali Aziendali nonché i relativi dirigenti e rappresentanti ed eventualmente le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo dovranno:

- fornire gli strumenti operativi e tutto il necessario al corretto utilizzo dei mezzi audiovisivi stessi
- assicurare che gli stessi siano adeguati e compatibili con i locali/aree di svolgimento dell'assemblea
- rispettare le norme di sicurezza relative all'ambiente e all'utilizzo degli strumenti di proiezione
- assumersi la piena responsabilità civile e penale per tutto quanto viene proiettato e comunque attiene all'uso del mezzo audiovisivo, esonerandone completamente l'azienda.

Qualora si proiettino filmati, questi dovranno avere stretta attinenza esclusivamente alle materie di interesse sindacale e del lavoro. Non sono consentite proiezioni di programmi in diretta o comunque registrati da canali televisivi senza il rispetto della normativa vigente in materia, né riprese filmate all'interno dell'azienda.

L'azienda, senza alcuna assunzione di responsabilità, potrà prendere visione dei mezzi di supporto tecnico che si intendono impiegare.

Il Consiglio delle RSA e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo sono tenute a riportare i mezzi audiovisivi utilizzati fuori dall'azienda al termine dell'assemblea.

Art. 4. - *Diritto di affissione.*

Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970 n.300, tale diritto viene riconosciuto anche alle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto.

Art. 5. - *Locali del Consiglio delle RSA.*

Al Consiglio delle RSA regolarmente costituito sarà messo a disposizione un idoneo locale per l'esercizio delle loro funzioni all'interno dello stabilimento.

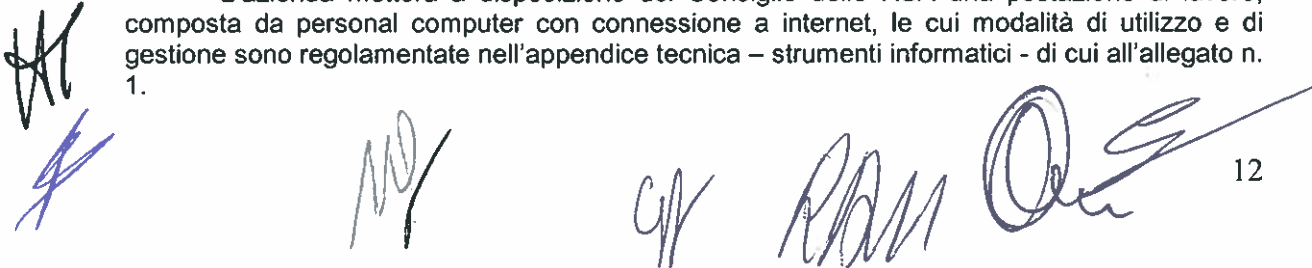
Ai locali del Consiglio delle RSA potranno accedere, per riunioni con le RSA, previa specifica comunicazione in forma scritta alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 24 ore, i dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali territoriali e nazionali firmatarie del presente Contratto Collettivo e delle rispettive Confederazioni.

Nelle Unità Produttive dove siano stati messi a disposizione locali per le RSA di singole Organizzazioni sindacali, questi potranno permanere nelle attuali disponibilità.

Art. 6. - *Strumenti informatici.*

L'azienda metterà a disposizione del Consiglio delle RSA una postazione di lavoro, composta da personal computer con connessione a internet, le cui modalità di utilizzo e di gestione sono regolamentate nell'appendice tecnica - strumenti informatici - di cui all'allegato n.

1.



Con riferimento a quanto previsto dal presente articolo, ogni dirigente della RSA dovrà sottoscrivere un verbale di presa in carico del personal computer e delle attrezzature allo stesso connesse secondo il modello allegato (allegato n. 1 - verbale di consegna e presa in carico del pc e attrezzature connesse – RSA + appendice tecnica).

Azienda e Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo si danno atto che, alla luce dell'uniformità dei sistemi informativi applicati nelle aziende dei Gruppi FCA e CNH Industrial, con la condivisione della regolamentazione contenuta nell'appendice tecnica di cui al precedente capoverso, hanno positivamente esperito ed esaurito le procedure previste dalle disposizioni in materia di "controllo a distanza" ex art. 4, comma 2, L. 20 maggio 1970, n. 300.

In particolare, le Parti si danno atto della comune volontà di escludere dalle finalità delle attività descritte nella suddetta appendice tecnica ogni possibile comportamento anche indirettamente connesso al controllo a distanza dell'attività dei Rappresentanti Sindacali dei lavoratori, avendo solo riguardo all'applicazione delle attuali e delle future tecnologie informatiche atte a consentire un miglior servizio agli utenti delle Postazioni di Lavoro, la miglior gestione dei beni e la piena conformità alle disposizioni di legge in materia, nonché il miglioramento continuo dei servizi offerti all'utente.

Le Parti si danno atto che il personal computer messo a disposizione del Consiglio delle RSA attraverso le modalità operative della posta elettronica, si configura come strumento idoneo a trasmettere le comunicazioni previste da norme di legge o di contratto, sia da parte aziendale sia da parte sindacale, in quanto modalità di comunicazione tempestiva ed efficace, nonché sicura qualora siano rispettate le norme atte a garantire le procedure di Posta Elettronica Certificata (PEC).

Al riguardo le Parti si incontreranno per formalizzare gli indirizzi di PEC validi ai fini delle trasmissioni dei documenti e comunicazioni tra le parti oltreché ogni modalità utile per l'utilizzo dello strumento.

E' fatto divieto di effettuare attività di propaganda e proselitismo nei confronti dei lavoratori ai loro indirizzi di posta elettronica aziendale o cellulari aziendali.

L'azienda si riserva il diritto, a fronte di palesi violazioni nell'utilizzo del personal computer, di suo utilizzo improprio nonché eventualmente in danno dell'azienda stessa, oltre all'applicazione delle misure contrattuali anche alla revoca della concessione in uso.

Art. 7 - Versamento dei contributi sindacali.

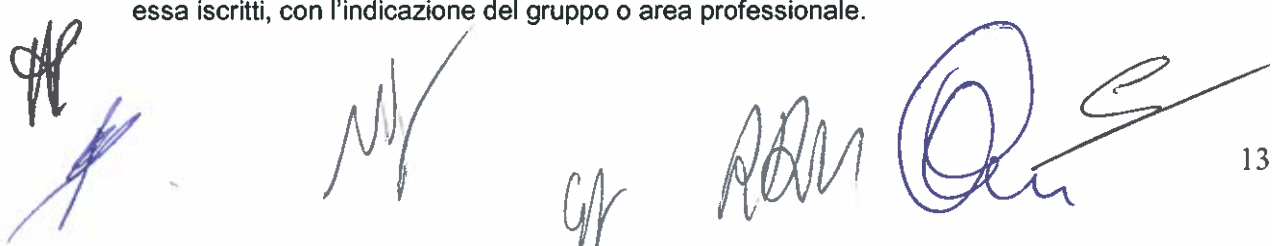
L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali, a favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe avranno validità permanente salvo revoca in forma scritta, che può intervenire in qualsiasi momento e ha effetto dal mese successivo alla comunicazione da parte del lavoratore all'azienda.

Gli importi dei contributi sindacali sono commisurati alla percentuale minima dell'1% della retribuzione base e comunicati annualmente per iscritto alla Direzione aziendale dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, per il tramite delle Segreterie territoriali, in misura uniforme secondo i gruppi o aree professionali di appartenenza dei lavoratori. Eventuali situazioni difformi dovranno essere ricondotte alla percentuale qui indicata.

Gli importi trattenuti ai lavoratori interessati saranno versati da parte aziendale alle rispettive Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, entro il mese successivo a quello di effettuazione della trattenuta, sul conto corrente bancario indicato dalle suddette Organizzazioni. Le eventuali variazioni degli estremi del conto corrente saranno tempestivamente comunicate per iscritto alla Direzione aziendale da parte delle Organizzazioni sindacali interessate.

Entro il mese di febbraio di ogni anno l'azienda fornirà, su supporto informatico, a ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo l'elenco nominativo (distinto tra operai e impiegati) dei lavoratori che, al mese di gennaio, risultino ad essa iscritti, con l'indicazione del gruppo o area professionale.



Da estrarre e inserire in allegato n. 1 (con verbale di consegna...)

APPENDICE TECNICA – STRUMENTI INFORMATICI

L'azienda metterà a disposizione del Consiglio delle RSA una Postazione di Lavoro, composta da personal computer fisso e relativi accessori, eventuali stampante e attrezzature idonee alla comunicazione o alla trasmissione di dati, con connessione a internet.

Ciascun componente del Consiglio delle RSA potrà accedere con specifica password di identificazione personale, fornita dai sistemi informativi aziendali.

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

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

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

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

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

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

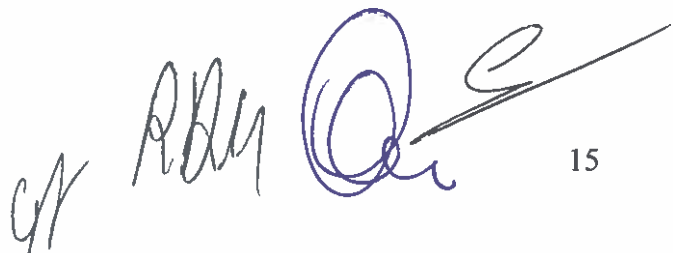
La Società, al fine di assicurare la funzionalità delle attrezzature messe a disposizione, si riserva di effettuare interventi di manutenzione utili per assicurare il corretto impiego dei mezzi messi a disposizione dei lavoratori.

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

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

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

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



SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 8. – Contrattazione - decorrenza, durata e procedure.

Il presente Contratto decorre dal 1° gennaio 2015 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2018.

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 l'accordo di rinnovo.

Al termine del primo biennio di vigenza del presente Contratto, le Parti valuteranno l'andamento del nuovo sistema retributivo alla luce dei risultati raggiunti e del grado di realizzazione degli obiettivi complessivi del Piano industriale, anche in relazione ad eventuali significativi scostamenti degli indici inflattivi rispetto alle attuali previsioni.

Entro tre mesi dalla scadenza del presente Contratto, le Parti si incontreranno per definire, anche alla luce dei risultati complessivi del nuovo sistema retributivo e del più generale andamento macroeconomico, i livelli retributivi base di riferimento per le negoziazioni del nuovo Contratto collettivo.

Le proposte per il rinnovo del Contratto Collettivo saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del Contratto.

La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

A partire dal mese successivo a quello di scadenza del Contratto collettivo e fino alla sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo dello stesso, le parti sono libere di assumere iniziative unilaterali o procedere ad azioni dirette.

Art. 9. - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali.

Le disposizioni del presente Contratto Collettivo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate e inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari conservativi e ai licenziamenti per mancanze.

Art. 10. – Affissione e distribuzione del Contratto.

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro sarà affisso, anche ai sensi e per gli effetti delle disposizioni legislative con particolare riferimento all'art. 7 L. 300/70, in ogni stabilimento/unità produttiva in luogo accessibile a tutti.

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

Art. 11. – Clausola di responsabilità.

Il presente Contratto Collettivo costituisce un insieme integrato, sicché tutte le sue clausole sono correlate ed inscindibili tra loro, con la conseguenza che il mancato rispetto degli impegni ivi assunti dalle Organizzazioni sindacali e/o dai Rappresentanti Sindacali Aziendali ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni stabilite con il presente Contratto Collettivo e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda dal presente Contratto Collettivo, posti in essere dalle Organizzazioni sindacali e/o dai Rappresentanti Sindacali Aziendali, anche a livello di singoli dirigenti, libera l'Azienda dagli obblighi derivanti dal presente Contratto Collettivo in materia di:

contributi sindacali

- permessi sindacali retribuiti per i componenti degli organi direttivi di ciascuna Organizzazione sindacale

ed esonera l'Azienda dal riconoscimento e conseguente applicazione delle condizioni di miglior favore rispetto alle norme di legge in materia di permessi sindacali aggiuntivi.

Quanto sopra, fermi restando i principi di proporzionalità e progressività in relazione alla specifica violazione.

Le parti si danno altresì atto che comportamenti, individuali e/o collettivi, dei lavoratori idonei a violare, in tutto o in parte e in misura significativa, le clausole del presente Contratto Collettivo ovvero a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso all'Azienda, facendo venir meno l'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale ed inficiando lo spirito che lo anima, producono per l'Azienda gli stessi effetti liberatori di quanto indicato alla precedente parte del presente articolo.

Violazioni degli impegni contrattuali da parte del Consiglio delle RSA, in particolare il mancato rispetto delle procedure di cui all'art.12 seguente, comportano l'attribuzione delle responsabilità ai singoli RSA – e alle rispettive Organizzazioni sindacali - che hanno determinato a maggioranza l'azione del Consiglio stesso per l'applicazione delle sanzioni previste dal presente articolo. In caso di reiterate violazioni dei suoi doveri da parte del Consiglio stesso, le parti, a livello di organismi nazionali, potranno disporre la decadenza, insieme a quella di tutte le RSA. Le Organizzazioni sindacali procederanno tempestivamente alle nuove nomine/elezioni.

Art. 12 - Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi

Nell'ambito e in coerenza con il sistema di relazioni industriali partecipative di cui al presente titolo, le Commissioni previste dal presente Contratto sono la sede naturale nella quale prevenire, esaminare e comporre eventuali motivi di potenziale conflitto collettivo.

Qualora però il Consiglio delle RSA valuti esistere motivi di potenziale conflitto con l'Azienda a livello di stabilimento/unità produttiva o di reparto, si adotterà la seguente procedura:

1. Il Consiglio delle RSA, previa decisione a maggioranza assoluta dei suoi componenti, comunicata per iscritto alla Direzione aziendale, presenta richiesta scritta di incontro alla Direzione aziendale, la quale dovrà fissare tempestivamente l'incontro e comunque entro 3 giorni da tale richiesta, ovvero entro un diverso termine concordato, al fine di esaminare congiuntamente la situazione e individuarne la soluzione. Qualora le ragioni del potenziale conflitto siano inerenti a tematiche connesse alla salute e alla sicurezza sul lavoro, tale incontro avrà luogo nel più breve tempo possibile e, comunque, nell'arco di 24 ore;
2. qualora permanessero i motivi di conflitto, su richiesta anche di una sola delle parti, sarà effettuato un ulteriore incontro tra la Direzione aziendale ed il Consiglio delle RSA con l'intervento delle strutture territoriali o nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto;
3. ove, decorso il termine di 5 giorni dall'incontro di cui al punto 1 o quello più ampio eventualmente concordato, non si fossero ancora composti i motivi del conflitto, su intesa delle parti, la questione sarà esaminata dalla Commissione Paritetica nazionale, che sarà convocata e si esprimerà secondo le tempistiche e le modalità già previste dal presente Contratto per la stessa; altrimenti il Consiglio delle RSA potrà procedere alla proclamazione delle iniziative di autotutela sindacale con almeno 24 ore di preavviso.

La rinuncia da parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente Contratto alla facoltà di promuovere a livello delle proprie articolazioni territoriali azioni di autotutela specifiche nei confronti delle società dei Gruppi FCA e CNHI non si riferisce ad eventuali azioni sindacali che riguardino l'intero territorio e settore di competenza. La facoltà a promuovere azioni di autotutela in capo alle Organizzazioni sindacali nazionali nei confronti di tutte le società dei Gruppi FCA e CNHI non è disciplinata dal presente articolo.

Art. 13 - Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali o plurime.

Nell'ambito di quanto definito dalle disposizioni legislative vigenti con particolare riferimento a quanto previsto dalla Legge 4 novembre 2010 n. 183 cd. "Collegato al lavoro", in caso di controversie di lavoro individuali o plurime, qualora non vi sia stato accordo diretto tra l'azienda e il/i

lavoratore/i interessato/i, tali controversie saranno in via prioritaria esaminate e possibilmente risolte in sede sindacale tra la Direzione aziendale e la Rappresentanza sindacale aziendale anche, ove necessario, al fine di formalizzare con il lavoratore il verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c.

Qualora le parti non addivenissero alla soluzione della controversia in sede sindacale, prima di adire l'Autorità Giudiziaria potranno far ricorso all'arbitrato nelle forme previste dalla sopra citata Legge 4 novembre 2010 n. 183.

