

TITOLO SECONDO

- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- BILANCIAMENTI PRODUTTIVI
- AMBIENTE DI LAVORO
- ORARIO DI LAVORO
 - Art. 1. - *Entrata e uscita in azienda.*
 - Art. 2. - *Contrazione temporanea dell'orario di lavoro.*
 - Art. 3. - *Recuperi produttivi.*
 - Art. 4. - *Orario di lavoro.*
 - Art. 5. - *Lavoro straordinario, notturno e festivo.*
 - Art. 5 bis - *Reperibilità.*
 - Art. 6. - *Ferie.*
 - Art. 7. - *Festività.*
- TRASFERTE E TRASFERIMENTI
 - Art. 8. - *Trasferte.*
 - Art. 9. - *Trasferimenti.*



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Per assicurare ai sistemi produttivi condizioni adeguate agli 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 o da altri specifici sistemi in relazione alle tipologie di processo, prodotto e tecnologie applicate.

L'introduzione nell'unità produttiva interessata del sistema WCM, del sistema Ergo-UAS (di cui all'allegato tecnico n. 2 "descrizione del sistema Ergo-UAS" allegato al presente Contratto) o di altri sistemi certificati internazionalmente è preceduta da specifica comunicazione da parte aziendale ed esame congiunto con il Consiglio delle RSA e da un periodo preliminare di sperimentazione di norma pari a 6 mesi, decorso il quale il sistema si applicherà in via definitiva, sino a nuova diversa necessità aziendale.

Sono nel frattempo mantenuti gli attuali regimi di pause sino all'introduzione di un diverso sistema di pause collegato al miglioramento ergonomico del livello di prestazione lavorativa.

Eventuali significative variazioni di aspetti rilevanti di cui all'Allegato tecnico n. 2 saranno oggetto di esame preventivo in sede di Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione.



BILANCIAMENTI PRODUTTIVI

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.

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink]

AMBIENTE DI LAVORO

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo condiviso dall'azienda e dai lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con questo obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni ergonomiche ed organizzative dei luoghi di lavoro.

Il datore di lavoro provvede:

- a consultare preventivamente gli RLS nei modi previsti dalle norme vigenti;
- a organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione;
- a effettuare la valutazione dei rischi;
- a informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui siano esposti;
- affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, a valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- a informare periodicamente i lavoratori previa consultazione con gli RLS, attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con la Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- verificare, mediante gli RLS, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanano dal posto di lavoro;

- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi (DVR) contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno; nel registro sono annotati il nome, il cognome, il gruppo o area professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza;

- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D. Lgs. 30 Giugno 2003, n.196. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche (preventive e periodiche, visite in occasione del cambio della mansione ecc.) nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

Sarà inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ogni altro registro/documento eventualmente necessario.

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Gli RLS sono eletti o designati nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo in numero fino a 8 nelle unità produttive con oltre 1.000 dipendenti, fino a 4 nelle unità produttive tra 501 e 1.000 dipendenti, fino a 3 nelle unità produttive tra 201 e 500 dipendenti e 1 nelle unità produttive fino a 200 dipendenti.

AGIBILITA'

Agli RLS sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti e dal presente Contratto.

E' condiviso obiettivo delle Parti assicurare agli RLS le condizioni atte a svolgere le proprie funzioni in applicazione di quanto previsto dall'art. 50, comma 2, del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e dagli indirizzi definiti in materia da parte dell'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS): pertanto sarà assicurato agli stessi, in ogni unità produttiva, uno spazio loro riservato, costituito da una sala, denominata "Sala della Sicurezza", segnalata da apposita indicazione che rechi la denominazione ben visibile.

Ciascuna "Sala della Sicurezza" conterrà al suo interno un armadio chiuso a chiave in cui saranno custoditi il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) dell'unità produttiva e l'elenco dei Documenti unici di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI), in applicazione di quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lettere o) e p) del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

Ciascun RLS dovrà sottoscrivere un apposito verbale secondo il modello allegato al presente Contratto (allegato n. 3 - verbale di presa in carico della chiave dell'armadio e della documentazione ivi contenuta presso la "sala della Sicurezza") che attesta la consegna della chiave, dando atto della messa a disposizione dei documenti di cui sopra, nonché obbligandosi a custodire chiave e documentazione con la dovuta diligenza, con particolare riferimento agli obblighi di cui all'art. 50, comma 6, del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

A conferma della condivisa volontà delle Parti di assicurare un efficace accesso alle informazioni contenute nella documentazione di valutazione dei rischi, il verbale conterrà l'invito a ciascun RLS a concordare con gli altri RLS un programma di incontri da definire con il RSPP, in misura necessaria e sufficiente a consentire l'illustrazione dei contenuti dei documenti di cui sopra, anche tenuto conto dell'eventuale necessità di approfondimenti inerenti ai rischi specifici.

Il DVR, custodito nell'armadio all'interno della Sala della Sicurezza, sarà quindi messo a disposizione per consultazione da parte dei singoli RLS e ciò costituirà adempimento dell'obbligo sopradDETTO - anche in assenza di specifica richiesta degli RLS - che dovranno sottoscrivere un apposito verbale di presa in carico della chiave e della documentazione ivi contenuta, messa a disposizione per la consultazione ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettere o) e p) del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, secondo il modello allegato al presente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello di cui fa parte integrante.



5

Nelle singole realtà produttive potrà essere messa a disposizione dei RLS anche ulteriore materiale documentale in materia di sicurezza, anche con specifico riferimento alla tipologia di attività svolte nell'unità produttiva. Il materiale sarà anche custodito nel suddetto armadio.

Per quanto attiene ai DUVRI – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, e tenuto conto del loro numero particolarmente rilevante e dell'elevata frequenza di rinnovo degli stessi negli stabilimenti produttivi - si conviene che il relativo obbligo possa essere adempiuto correttamente mediante la disponibilità concessa a tutti gli RLS della cartella condivisa dove sarà riportato l'elenco di tutti i DUVRI e la conseguente facoltà di chiedere copia mediante specifica richiesta di quelli di eventuale interesse da parte di uno o più RLS, conformemente con quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

Ferma quindi restando la facoltà di chiederne copia, come previsto dalla norma suddetta, sarà assicurato a ogni RLS l'accesso alla cartella condivisa contenente l'elenco dei DUVRI, aggiornata e resa disponibile a cura dell'RSPP. La cartella potrà essere resa disponibile tramite file elettronico e l'elenco sarà aggiornato ogni qual volta si predispongono e formalizza un DUVRI, così assicurando l'assoluta tempestività dell'informazione e la conseguente immediatezza di accesso al documento, su eventuale richiesta del RLS. Infatti, nel caso in cui gli RLS, analizzando l'elenco, fossero interessati a un particolare DUVRI presente nell'elenco, potranno rivolgersi all'RSPP, che ne fornirà copia.

Al fine di favorire l'accesso ai documenti di cui sopra e l'aggiornamento degli stessi, nonché nel rispetto di quanto previsto dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 in tema di sicurezza, sarà fornito ai RLS un personal computer, tramite la predisposizione di una Postazione di Lavoro, composta da personal computer con accesso a internet e da una stampante, configurati conformemente con i sistemi in atto nelle aziende interessate, analogamente a quanto previsto dall'art. 6 del Titolo I del presente Contratto Collettivo a favore della Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Pertanto sarà messo a disposizione dei RLS all'interno delle "Sale per la Sicurezza" il suddetto personal computer con connessione a internet, con possibilità di accesso individualmente regolata da specifica password di identificazione, ai fini dell'espletamento delle attività previste dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

Ogni RLS dovrà quindi sottoscrivere, all'atto della consegna del personal computer o del suo insediamento nel ruolo, un apposito verbale secondo il modello allegato (allegato n. 4 - verbale di consegna del personal computer e delle attrezzature connesse - RLS) in cui sarà riportata la specifica USER e gli elementi identificativi delle attrezzature informatiche consegnate agli RLS.

Sarà inoltre messo a disposizione dei RLS, tramite il personal computer, anche il DVR in formato elettronico protetto, come consentito dall'art. 53, comma 5, oltre che ai sensi dell'art. 50, comma 2, del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 nella parte che rimanda all'accesso ai dati di cui all'art. 18, comma 1, lettera r), nonché l'elenco dei DUVRI di cui sopra.

A questo fine troverà applicazione a tutti i casi qui disciplinati la regolamentazione prevista dall'Appendice Tecnica – Strumenti Informatici di cui al Titolo I del presente Contratto Collettivo.

Il RLS può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico dell'azienda.

PERMESSI

E' riconosciuto all'RLS il diritto di avvalersi di permessi con le seguenti misure e modalità:

- 70 ore annue per ogni Rappresentante per l'espletamento dell'insieme dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, al netto delle attività di consultazione, di formazione e il tempo necessario allo svolgimento della riunione periodica di cui all'art. 35 del medesimo TU Sicurezza;
- le ore necessarie sono considerate, ai fini retributivi, ore lavorative a regime ordinario;
- utilizzazione, per l'espletamento delle attività previste dal presente paragrafo, ed ulteriori rispetto agli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/2008, del monte ore assegnato all'Organizzazione sindacale di appartenenza firmataria del presente contratto collettivo.

ORGANISMO PARITETICO HEALTH & SAFETY (OPHS)

Le Parti condividono la finalità primaria di dare piena attuazione al Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza, con particolare riguardo ai ruoli e competenze delle figure aziendali coinvolte, alle attività di

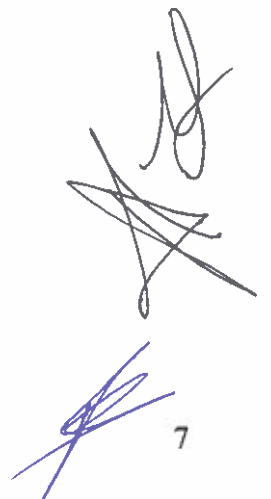
informazione e formazione volte ad assicurare un'effettiva consapevolezza da parte di tutti i lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

A questo scopo hanno costituito in data 4 aprile 2011 l'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS) con i compiti definiti nell'accordo istitutivo e nel regolamento, che qui richiamano nella loro interezza in una con le possibili future modificazioni, considerandolo la sede comune in cui elaborare, valutare e sviluppare iniziative e programmi condivisi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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.

Le parti s'incontreranno entro il mese di Ottobre 2015 al fine di individuare le iniziative utili a rilanciare le funzioni dell'OPHS con particolare riguardo alle attività formative.

Aggiungere in allegato l'Accordo 04/04/11 e il Regolamento



ORARIO DI LAVORO

Art. 1. - *Entrata e uscita in azienda.*

L'entrata dei lavoratori in azienda è prevista nel corso della mezz'ora precedente l'inizio del turno di lavoro; tale periodo non ha alcun rilievo ai fini retributivi.

Resta fermo che all'inizio del provisto turno di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi pronto al suo posto per iniziare il lavoro e solo da tale momento decorrerà, nelle misure e nei modi previsti dal presente contratto collettivo di lavoro, il relativo trattamento retributivo.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30. Nel caso di ritardo superiore ai 30 minuti dall'inizio del turno previsto non sarà più possibile accedere in azienda.

Terminato il turno di lavoro previsto, il lavoratore dovrà uscire dall'azienda entro la mezz'ora successiva alla fine del turno stesso.

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 8.00 alle ore 9.30, calcolandone la decorrenza dal primo dodicesimo di ora utile. Sono fatte salve le prassi in atto per le società in cui sono applicati i sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero per gli addetti non direttamente collegati alla produzione.

Art. 2. - *Contrazione temporanea dell'orario di lavoro.*

In caso di sospensioni dell'attività lavorativa, in via prioritaria rispetto al trattamento di integrazione salariale, potranno essere utilizzati in modo collettivo, previo esame con il Consiglio delle RSA, ferie e permessi annui retribuiti.

Art. 3. - *Recuperi produttivi.*

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, previo esame con il Consiglio delle RSA anche al fine di individuare soluzioni alternative di pari efficacia, entro i sei mesi successivi con le seguenti modalità:

- nella mezz'ora di intervallo fra i turni, laddove previsto,
- per un'ora al giorno,
- nelle giornate di sabato, nei giorni di riposo individuale o in altri turni.

In quest'ultimo caso, sarà riconosciuta ai lavoratori un'indennità complessiva di € 20,00 lordi rapportata a otto ore di lavoro.

Art. 4. - *Orario di lavoro.*

La durata settimanale del lavoro ordinario è di 40 ore, anche come media plurisettimanale nell'arco di 12 mesi.

La ripartizione dell'orario di lavoro a livello giornaliero e settimanale è stabilita dalla Direzione aziendale previo esame con il Consiglio delle RSA. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

I lavoratori non potranno rifiutarsi all'istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti e periodi di tempo.

Per i lavoratori turnisti addetti alla produzione e collegati la mezz'ora retribuita per la refezione potrà essere collocata a fine del turno, previa verifica tra le parti di fattibilità in relazione alle condizioni tecnico-organizzative e operative dell'area interessata.

Fermi restando i sistemi di orario di lavoro a 10, 12, 15, 17, 18 turni o altre turnazioni già applicate, in caso di necessità tecnico organizzativa e produttiva che comporti il cambiamento dello schema di turnazione/orario, l'Azienda, prima di applicare il nuovo schema, avvierà un esame con il Consiglio delle RSA e, su eventuale richiesta di quest'ultimo, con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto, per illustrare le motivazioni che impongono, valutato anche il ricorso al lavoro straordinario, l'adozione del nuovo schema, i tempi e le modalità di attuazione nonché gli impatti di tipo organizzativo.

Tale procedura dovrà esaurirsi entro un periodo massimo di 15 giorni di calendario dalla data di comunicazione dell'Azienda, al termine del quale si applicherà lo schema di orario indicato dall'Azienda.

Qualora la produzione, o parte di essa, si dovesse realizzare con l'utilizzo degli impianti di produzione per 24 ore giornaliere e 6 o 7 giorni la settimana, con schemi di turnazione articolati strutturalmente a 18 turni settimanali o "a ciclo produttivo continuo" oltre i 18 turni, l'attività lavorativa di tutti gli addetti alla produzione e collegati interessati, a regime ordinario e ferma la durata media dell'orario individuale contrattuale, sarà articolata su tre turni giornalieri di 8 ore ciascuno, dal lunedì al sabato e turni di 8 ore la domenica, ciascuno a rotazione e con riposi individuali settimanali a scorrimento secondo i seguenti orari:

- primo turno dalle ore 6.00 alle ore 14.00, con mezz'ora retribuita per la refezione;
- secondo turno dalle ore 14.00 alle ore 22.00, con mezz'ora retribuita per la refezione;
- terzo turno dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo, con mezz'ora retribuita per la refezione.

Al fine di mantenere la migliore efficienza e sicurezza degli impianti, nel caso di orario che preveda l'utilizzo degli impianti per 20 o 21 turni settimanali, potranno essere programmate delle fermate coincidenti con il secondo turno della domenica e la relativa copertura retributiva sarà effettuata con permessi annui retribuiti (P.A.R.) a fruizione collettiva da parte dei lavoratori interessati dal suddetto schema di turnazione/orario di lavoro "a ciclo produttivo continuo" nel turno cadente dalle ore 14.00 alle ore 22.00 della domenica di regola nella misura di 6 su base annuale di cui uno per i lavoratori programmati al lavoro sul turno montante alle ore 14.00 della domenica di Pasqua. Le fermate del secondo turno della domenica costituiranno oggetto di comunicazione da parte aziendale al Consiglio delle RSA e ai lavoratori interessati di norma con 7 giorni di anticipo.

Nel caso di adozione della struttura e articolazione di utilizzo degli impianti a 18 turni produttivi settimanali o "a ciclo produttivo continuo" oltre i 18 turni settimanali, attesa anche la specificità e la peculiarità della stessa in termini di distribuzione settimanale delle ore di lavoro e al fine di salvaguardare, valorizzare e incentivare l'utilizzo dei suddetti orari diretti a migliorare la produttività, l'efficienza organizzativa e conseguentemente la competitività aziendale, ai lavoratori direttamente connessi a tali organizzazioni del lavoro è corrisposto un elemento retributivo specifico denominato "elemento specifico competitività ciclo continuo" pari a:

- 20 euro lordi per ogni turno dalle ore 22.00 del sabato alle ore 6.00 della domenica effettivamente e interamente lavorato;
- 25 euro lordi per ogni turno dalle ore 22.00 della domenica alle ore 6.00 del lunedì effettivamente e interamente lavorato;
- 40 euro lordi per ogni turno dalle ore 14.00 alle ore 22.00 della domenica effettivamente e interamente lavorato.

I suddetti importi sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ferie, festività, tredicesima mensilità, maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni per lavoro straordinario, notturno e/o festivo con o senza riposo compensativo ecc. e pertanto detti importi non saranno considerati ai fini del calcolo del trattamento economico relativo a tutti tali istituti, fatto salvo soltanto l'inserimento nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Con i suddetti schemi di turnazioni e sistemi di orario le parti hanno inteso derogare a quanto previsto dal D. Lgs. 8 aprile 2003 n. 66 e successive modifiche e integrazioni in materia di riposi giornalieri e settimanali.



9

Le attività di manutenzione e di conduzione centrale vernici normalmente saranno svolte per 24 ore giornaliere nell'arco di 7 giorni la settimana per 21 turni settimanali. L'attività lavorativa di tutti gli addetti, a regime ordinario, sarà articolata su 3 turni strutturali di 8 ore ciascuno, con la mezz'ora retribuita per la refezione nell'arco del turno di lavoro, a rotazione e con riposi individuali settimanali a scorrimento.

L'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori addetti al turno centrale (quadri, impiegati e operai) di regola è dalle ore 8,00 alle ore 17,00, con un'ora di intervallo non retribuito; sono fatte salve a livello aziendale diverse articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero per il turno centrale.

Per i quadri e gli impiegati addetti al turno centrale si applicherà un sistema di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero (orario in entrata dalle ore 8 alle ore 9,30 calcolato a decorrere dal primo dodicesimo di ora utile).

Qualora le esigenze tecniche collegate alla continuità del ciclo lavorativo o le esigenze di servizio non consentano, anche per periodi transitori o per motivi imprevedibili, la fruizione della mezz'ora retribuita per la refezione secondo le modalità qui previste, ai lavoratori addetti alla produzione su turni avvicendati e ai lavoratori collegati, che seguono lo stesso orario, saranno corrisposti per ogni giornata di presenza, in regime retributivo ordinario e in aggiunta alle normali spettanze del mese, 30 minuti di retribuzione a titolo di intervallo per refezione non fruita, con esclusione - dalla retribuzione per il calcolo del trattamento retributivo di tale mezz'ora - di qualsiasi maggiorazione e di altri emolumenti comunque denominati connessi a particolari modalità di esecuzione della prestazione.

Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia

Sono lavoratori discontinui gli addetti a mansioni che non richiedono un impegno lavorativo assiduo e continuativo, ma che consentono intervalli più o meno ampi di inoperosità e che sono elencate nel R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657.

I) Ai fini del presente Contratto si considerano rientranti fra detti lavoratori i seguenti: autisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica, addetti alla sorveglianza, al presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti (ad esempio di climatizzazione e del calore, distribuzione fluidi, linee e condotte di gas ed acqua, allarme, ecc.) anche con sporadici interventi di manutenzione, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, guardiani diurni e notturni.

II) I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore. Nel caso di lavoratori assunti con un orario di lavoro normale pari a 48 ore settimanali l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 10 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 48 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 9 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 44 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 8 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 40 ore.

Si intende che il periodo di attesa di questi lavoratori è comprensivo della pausa per la refezione.

Fermi restando i sistemi di orario di lavoro già in uso nelle diverse unità produttive, in caso di necessità tecniche e organizzative che comportino il cambiamento dello schema di turnazione e articolazione dell'orario applicato ai suddetti lavoratori, l'Azienda, prima di applicare il nuovo schema, avvierà un esame con il Consiglio delle RSA per illustrare le motivazioni che impongono l'adozione del nuovo schema, i tempi e le modalità di attuazione nonché gli impatti di tipo organizzativo.

Tale procedura dovrà esaurirsi entro un periodo massimo di 15 giorni di calendario dalla data di comunicazione dell'Azienda, al termine del quale si applicherà lo schema di orario indicato dall'Azienda.

III) Nei casi di cui ai commi secondo e terzo del punto II), fermo restando che le ore prestate oltre la quarantesima ora e fino al normale orario individuale saranno retribuite senza le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario dall'articolo 5, Titolo Secondo, del presente Contratto, ai fini di tutti gli istituti contrattuali si applica il principio della proporzionalità diretta.

- IV) Fermo quanto previsto dal punto III), ai fini del presente articolo si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero fissato nella suddivisione degli orari settimanali di cui al punto II).
Il lavoro straordinario deve essere retribuito con le maggiorazioni previste dall'articolo 5, Titolo Secondo, del presente Contratto, fermo restando che non si applicano ai lavoratori discontinui i limiti e le modalità per la effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.
- V) All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda, oltre a quanto previsto dall'art.1, Titolo Terzo, del presente Contratto, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al precedente punto I) l'orario normale di lavoro e la relativa retribuzione.

Permessi annui retribuiti (P.A.R.)

Ferma restando la durata media dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 32 ore in sostituzione delle festività abolite dalle disposizioni legislative), dei quali 7 utilizzabili per la fruizione collettiva e 6 utilizzabili per la fruizione individuale.

E' inoltre riconosciuto, negli stabilimenti/unità produttive in cui è già in uso, un permesso retribuito di 8 ore in ragione d'anno per i lavoratori addetti alla produzione, manutenzione, conduzione centrale vernici e ai relativi servizi di supporto della produzione e, comunque, a tutti i lavoratori addetti ai turni avvicendati, con esclusione dei lavoratori che svolgono sul turno centrale attività nell'ambito degli enti di staff come da prassi in atto.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali, comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

Nel caso di utilizzo dello schema di turnazione a 20 oppure a 21 turni settimanali "a ciclo produttivo continuo" i suddetti permessi annui retribuiti potranno, di regola nella misura di 6 su base annuale, essere utilizzati a fruizione collettiva per la copertura del 20° o del 21° turno.

La Direzione aziendale potrà ricorrere, anche in caso di contrazione temporanea dell'orario di lavoro, alla fruizione collettiva dei P.A.R. per chiusure collettive, previo esame con il Consiglio delle RSA.

I P.A.R., nel caso di fruizione individuale, potranno essere utilizzati dal singolo lavoratore su richiesta da effettuarsi almeno 15 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 15 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente un tasso di assenza superiore al 9,5 per cento. Nell'ambito della percentuale massima di assenza del 9,5 per cento, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari, da improvvisi eventi morbosivi di familiari debitamente certificati quando il lavoratore non abbia già titolo agli specifici permessi previsti dall'art. 4 della Legge n. 53/2000.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze operative e di ottimizzazione della produttività, con un unico frazionamento giornaliero a ore intere e per un minimo di 2 ore consecutive giornaliere.

Nel caso di situazioni improvvise e non prevedibili riconducibili a eventi morbosivi dei figli di età inferiore ai 12 anni che richiedano l'assistenza da parte di un genitore, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potrà utilizzare Permessi Annui Retribuiti a fruizione individuale in deroga al preavviso di cui sopra, purché segnali l'assenza a tale titolo al proprio Responsabile entro mezz'ora dall'inizio del turno e presenti idonea documentazione giustificativa entro i 3 giorni successivi la fruizione del permesso.

In via sperimentale a partire dal 1° settembre 2015 e per la durata di un anno, al personale addetto a turni avvicendati degli stabilimenti Gian Battista Vico, Polo Produttivo Torino, FCA Italy VM Cento, EMEA MOPAR Service, Parts & Customer Care, Magneti Marelli SpA – Electronics – Corbetta plant e Automotive Lighting Italia Tolmezzo del Gruppo FCA e CNH Industrial Italia Jesi, FPT Industrial Torino Motori e Driveline del Gruppo CNH Industrial potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze operative aziendali e previa espressa autorizzazione del responsabile aziendale preposto, l'utilizzo di ore di P.A.R. di spettanza individuale maturate e fruibili per un massimo di 8 nel suddetto arco temporale di un anno, con un unico frazionamento giornaliero a ore intere e per un minimo di 2 ore consecutive giornaliere, negli eventuali casi in cui, dopo l'inizio dell'attività lavorativa, si manifestino situazioni personali/familiari eccezionali, improvvise e non prevedibili, che comportino per il lavoratore interessato l'improrogabile necessità di allontanarsi immediatamente dal posto di lavoro.
Al termine del suddetto periodo di sperimentazione le Parti si incontreranno per valutarne congiuntamente l'esito.

La fruizione individuale di P.A.R nel corso dell'anno, in misura anticipata rispetto alla loro effettiva maturazione, darà luogo, in caso di mancata maturazione nel corso dell'anno di riferimento al recupero della corrispondente retribuzione al termine di tale anno o, se anteriore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale. Tali permessi saranno utilizzati in via prioritaria per chiusure collettive o sospensione o contrazione temporanea dell'orario di lavoro.
Il lavoratore mantiene il diritto alla fruizione dei permessi maturati in ciascun anno per un periodo di 42 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, fatta salva la possibilità per il lavoratore stesso, al termine dei 24 mesi dalla conclusione dell'anno di maturazione dei permessi, di chiedere la monetizzazione delle quote orarie residue non fruiti.

Permessi 3° turno

Per i permessi terzo turno, ove esistenti, le Parti espressamente convengono che viene mantenuta la regolamentazione in atto.

Permessi con recupero

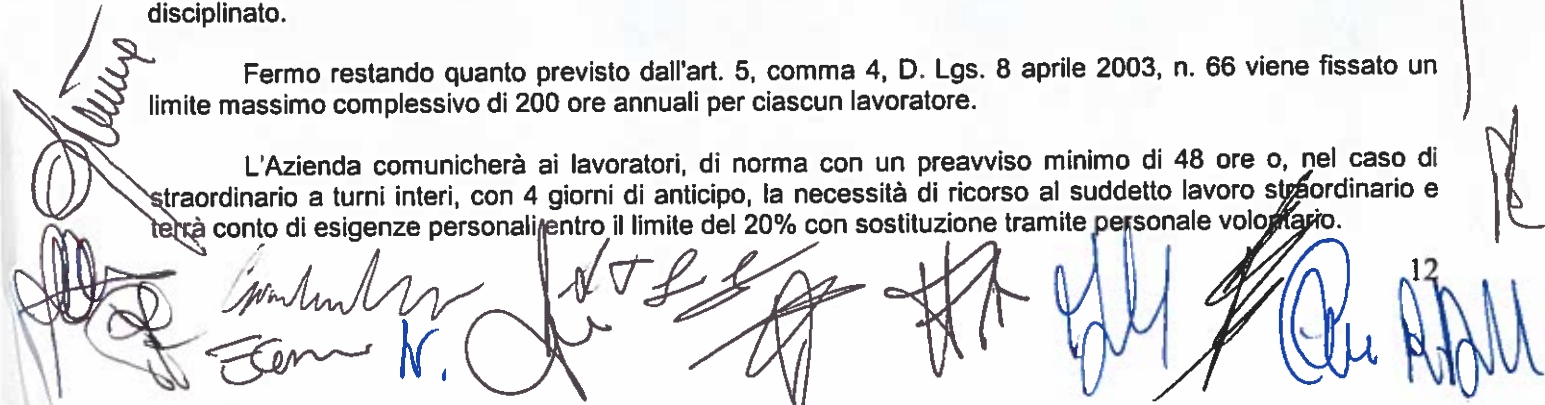
I quadri e gli impiegati possono fruire, compatibilmente con le esigenze operative aziendali, di permessi fino a un massimo di 7 ore al mese ove sia riconosciuta la qualifica aziendale di professional o di professional expert e di 3 ore al mese qualora non sia riconosciuta la suddetta qualifica, da recuperare corrispettivamente tramite prestazione lavorativa a regime ordinario da effettuarsi fuori dal normale orario di lavoro nel corso del mese di utilizzo di tali permessi.
Il calcolo dei suddetti permessi, anche ai fini del relativo recupero, è effettuato per quarti d'ora con arrotondamento al quarto d'ora superiore.
L'eventuale mancato recupero secondo le modalità e tempistiche sopra indicate comporta la corrispettiva trattenuta retributiva nel mese successivo a quello di fruizione dei suddetti permessi.
Il dipendente interessato deve preventivamente segnalare di volta in volta al proprio responsabile aziendale la volontà di fruire di questi permessi.
Dalla data di sottoscrizione del presente contratto decade ad ogni effetto ogni regolamentazione dei permessi con recupero, eventualmente in atto, diversa da quella sopra indicata.

Art. 5. Lavoro straordinario, notturno e festivo.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario di lavoro settimanale come sopra disciplinato.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 4, D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore.

L'Azienda comunicherà ai lavoratori, di norma con un preavviso minimo di 48 ore o, nel caso di straordinario a turni interi, con 4 giorni di anticipo, la necessità di ricorso al suddetto lavoro straordinario e terrà conto di esigenze personali entro il limite del 20% con sostituzione tramite personale volontario.



Ai fini del rispetto del limite sopra indicato deve essere considerata la definizione che dello straordinario dà la legge.

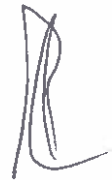
Per far fronte alle esigenze operative l'Azienda potrà far ricorso a 120 ore annue pro capite di lavoro straordinario da effettuare, previa informazione al Consiglio delle RSA, nei limiti delle 8 ore settimanali così come previsto dalla legge. Tale straordinario potrà essere effettuato, oltre che nel limite delle 2 ore giornaliere, anche fino a concorrenza di 8 ore di regola nelle giornate in cui non è prevista l'attività lavorativa.

Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo di lavoro straordinario è fissato in 260 ore pro capite.

Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino, che normalmente ha inizio alle ore 6.00, per ciascun gruppo lavorativo.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sulla retribuzione oraria come definita allo specifico articolo, sono definite dalla tabella sotto riportata.

Sono fatte salve le diverse specifiche modalità della materia che costituiscono oggetto di regolamentazione in appositi addendum.



tipologia di orario	tipo di maggiorazione	descrizione	non turnisti	1°	2°	3°
feriale	straordinaria	lavoro straordinario (prime due ore)	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%
	straordinaria	lavoro straordinario (ore successive)	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%
	ordinaria	notturmo dalle ore 18 fino alle ore 22	25,0%	-	27,5%	-
	ordinaria	notturmo dalle ore 22 alle ore 6	35,0%	-	-	60,5%
	straordinaria	straordinario notturno (prime 2 ore)	55,0%	45,0%	45,0%	55,0%
	straordinaria	straordinario notturno (ore successive)	55,0%	50,0%	50,0%	60,0%
Sabato o giornata equivalente in straordinario	straordinaria	diurno prime 2 ore	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%
	straordinaria	diurno oltre le 2 ore	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%
	straordinaria	notturmo prime 2 ore	55,0%	45,0%	45,0%	55,0%
	straordinaria	notturmo oltre le 2 ore	55,0%	50,0%	50,0%	60,0%
festivo	-	festivo diurno	65,0%	65,0%	65,0%	65,0%
	-	notturmo festivo (prime 8 ore)	70,0%	65,0%	65,0%	75,0%
	-	notturmo festivo (oltre le 8 ore)	85,0%	75,0%	75,0%	85,0%
festivo con riposo compensativo	ordinaria	diurno festivo (prime 8 ore)	30,0%	30,0%	30,0%	-
	straordinaria	diurno festivo oltre le 8 ore	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%
	ordinaria	notturmo festivo (prime 8 ore)	55,0%	-	60,5%	72,7%
	straordinaria	notturmo festivo (oltre le 8 ore)	75,0%	70,0%	70,0%	80,0%

Gli importi relativi alle maggiorazioni sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali e per tanto non dovranno essere considerati per il calcolo del trattamento economico relativo a tutti gli istituti contrattuali e/o legali, ivi compreso tra questi ultimi il trattamento di fine rapporto.

Fermo restando quanto previsto dal terzo comma del presente articolo, nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

Art. 5 bis – Reperibilità.

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento.

Il lavoratore, ove richiesto dall'azienda, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità salvo giustificati motivi di impedimento e sarà di regola informato con un preavviso minimo di 48 ore.

Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione di criticità e fino al ripristino della funzionalità. L'intervento può essere effettuato da remoto con mezzi telematici o

direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità; in questo secondo caso il tempo complessivo d'intervento comprende quello normalmente necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo.

Ai lavoratori in reperibilità, non professional, le aziende riconosceranno trattamenti retributivi specifici differenziati tra il trattamento di disponibilità e quello di intervento, tra loro non cumulabili, che potranno essere rapportati a quote orarie della retribuzione mensile, ovvero consistere in importi forfettari lordi. Fermi restando i criteri di cui sopra, gli importi e le modalità applicative verranno definiti a livello aziendale.

Art. 6 – Ferie.

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio, dal 1° gennaio al 31 dicembre, un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Salvo quanto previsto dalla successiva Norma transitoria n. 1, i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto. A questi fini, non rientrano nell'ambito di tale retribuzione:

- gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo;
- ogni altro emolumento, con riferimento al quale sia prevista la non incidenza sugli istituti retributivi.

I giorni festivi di cui all'art. 7 del presente Titolo che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo delle ferie collettive estive sarà stabilito dalla Direzione aziendale, previo esame congiunto con il Consiglio delle RSA, da tenersi di norma entro il 30 aprile, e tenendo conto delle esigenze dei lavoratori compatibilmente con quelle operative dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze operative dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie di cui al primo comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con una indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze operative.

L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

NORME TRANSITORIE.

1) I lavoratori operai in forza al 31 dicembre 2007 iniziano a maturare a partire dal 1° gennaio 2008 l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio.

2) Ai lavoratori operai in forza alla data del 31 dicembre 2007, è riconosciuto, dal 1° gennaio 2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di dieci anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

DICHIARAZIONE COMUNE.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze operative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal presente Contratto eventualmente disponibili.

Art. 7 – Festività

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi della domenica.

Agli effetti delle disposizioni legislative vigenti e subordinatamente all'evoluzione normativa in materia, sono altresì considerati giorni festivi:

- a) le festività del:
25 aprile (anniversario della liberazione),
1° maggio (festa del lavoro),
2 giugno (festa nazionale della Repubblica);
- b) le festività di:
Capodanno (1° gennaio),
Epifania del Signore (6 gennaio),
Lunedì di Pasqua,
Assunzione di M.V. (15 agosto),
Ognissanti (1° novembre),
Immacolata Concezione (8 dicembre),
Natale (25 dicembre),
S. Stefano (26 dicembre);
- c) la festività corrispondente al giorno del Santo Patrono del luogo della sede di lavoro, che potrà essere fissata, agli effetti del rapporto di lavoro, in altra giornata da concordarsi con il Consiglio delle RSA.

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile.

Qualora, invece, una delle festività cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art.5 del presente Titolo per tali prestazioni.

Nel caso di orario che preveda l'utilizzo strutturale degli impianti "a ciclo produttivo continuo" per oltre 18 turni settimanali di cui all'art. 4 del presente Titolo, per i lavoratori programmati al lavoro, sulla base del calendario individuale di programmazione di turnazione lavoro/riposi, nelle giornate di domenica coincidenti con una delle festività di cui ai punti a), b), c) e con la festività del 4 novembre:

- la retribuzione della festività sarà pari a 8 ore anziché a 1/26 della retribuzione mensile fissa;
- tale retribuzione, su richiesta del lavoratore, potrà essere retribuita al termine del trimestre successivo alla festività ovvero utilizzata a copertura di 8 ore di permesso da fruire entro i 12 mesi successivi alla festività stessa;

- nel caso di mancata richiesta di erogazione del suddetto importo o di mancata fruizione del permesso spettante da parte del lavoratore entro i termini previsti, l'azienda, decorsi i 12 mesi, procederà ad erogare al lavoratore l'importo corrispondente.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora le festività di cui al punti b) e c) ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio, o ad infortunio compensati con retribuzione ridotta, l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuite di cui al paragrafo Permessi annui retribuiti dell'art.4 del presente Titolo.

Per quanto riguarda la festività (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti dichiarano che il trattamento retributivo per le festività sopra previsto per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature that appears to be 'RBY', a signature that appears to be 'R', a signature that appears to be 'A', and a signature that appears to be 'M'.

TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Art. 8. - *Trasferte.*

Al lavoratore inviato dall'azienda, per esigenze di servizio, fuori dal suo normale ambito territoriale di impiego, saranno rimborsate, qualora egli non possa usufruire dei servizi aziendali, le spese effettive di viaggio corrispondenti all'utilizzo dei mezzi normali di trasporto nonché, in relazione alla necessità di consumare uno o più pasti e/o di pernottare fuori dall'abituale residenza, le spese di vitto e alloggio ovvero sarà corrisposta una indennità di trasferta (diaria).

Gli importi del suddetto rimborso spese o della diaria saranno riferiti ai trattamenti individuati secondo le prassi in atto a livello aziendale.

Le indennità riconosciute al personale in trasferta sono escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

Sarà istituita una Commissione a livello nazionale che, fermo restando le prassi e i regolamenti aziendali, potrà individuare i trattamenti oggetto di contrattualizzazione.

Art. 9. - *Trasferimenti.*

I trasferimenti individuali potranno essere disposti per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive i cui dettagli verranno forniti al lavoratore nella comunicazione di cui al successivo comma 3.

In tali occasioni si terrà conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, con particolare attenzione a quelle eventualmente addotte da lavoratori ultracinquantenni.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore e la comunicazione sarà preceduta da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengano disposti nell'ambito del comprensorio (da intendersi quali sedi aziendali dislocate in un ambito territoriale non superiore a 50 chilometri).