

## **Verbale di Accordo**

Addì 18 marzo 1996, presso l'Unione Industriale di Torino

tra

- la FIAT S.p.A., in nome e per conto delle Società, la cui ragione sociale risulta riportata alle pagine 2 e 3 del presente Verbale di Accordo, assistita dall'Unione Industriale di Torino

e

- le Organizzazioni Sindacali nazionali e territoriali FIM-FIOM-UILM e FISMIC e le rispettive Rappresentanze Sindacali Unitarie e Rappresentanze Sindacali Aziendali

è stato stipulato il presente Accordo.

## **Elenco delle Società interessate alla contrattazione di Gruppo**

- Magneti Marelli S.p.A.
- Industrie Magneti Marelli S.p.A.
- Magneti Marelli Climatizzazione SRL
- I.S.I. S.p.A.
  
- FIAT Avio S.p.A.
- FIAT Avio per l'Energia S.p.A.
  
- FIAT Ferroviaria S.p.A. - Stab. di Savigliano (escluso Colleferro)
  
- Teksid S.p.A.
- Alutek S.p.A.
  
- FIAT S.p.A., anche per altre Società gestionalmente collegate - che applicano il C.C.N.L. dell'Industria Metalmeccanica privata e dell'Installazione di Impianti - oltre a quelle di seguito citate:
  - FIAT Geva SpA
  - FIAT Sagi SRL
  - FIAT Se.P.In SpA
  - FIAT Sadi SpA
  - FIAT Isvor SpA
  - C.R.F. SCPA
  - I.T.S. SRL
  - Sisport Fiat SpA
  - Consorzio Sirio
  - Consorzio Orione
  
- Comau SpA
- UTS SpA
- Berto Lamet SpA
- Fidis SpA
- FIAT Sava SpA
  
- Iveco Fiat SpA
  
- New Holland Italia SpA
- New Holland Logistics SpA
- FIAT Hitachi Excavators SpA
  
- FIAT Auto SpA
- FIAT Auto Mains SRL
- FIAT Auto Corse SpA
- Sevel SpA
- Targa Service SRL
  
- FIAT Impresit SpA
- FIAT Engineering SpA
- Fisia SpA
  
- Consorzio Elasis (nelle unità di Pomigliano, Lecce, Brindisi, Bari, Centro Alimentazione Motori, Salerno).

**PARTE PRIMA**      RAPPORTI SINDACALI

**PARTE SECONDA**    PREMIO DI RISULTATO

**PARTE TERZA**      ASPETTI NORMATIVI

- Contratti di Formazione e Lavoro
- Programmazione dei Permessi Riduzione Orario (P.R.O.)
- Orario flessibile
- Calendario delle ferie
- Malattia
- Durata dell' Accordo

#### **ALLEGATI**

1. Accordo per la costituzione del Comitato Aziendale Europeo dei lavoratori del Gruppo Fiat
2. Disciplina in tema di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

## **PARTE PRIMA**

### **RAPPORTI SINDACALI**

#### **Il sistema di partecipazione**

##### ***Premessa***

Le parti si riconoscono interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni industriali teso a valorizzare le risorse umane, ampliare i momenti e le sedi di dialogo e a ridurre le occasioni conflittuali, al fine di affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo. Confermano la scelta di adottare il metodo partecipativo quale strumento efficace per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di coinvolgimento e tutela delle condizioni dei lavoratori e di 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 nella RSU 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. In considerazione dei positivi risultati delle esperienze che si sono realizzate nello sviluppo della logica partecipativa in diverse realtà del Gruppo Fiat, a partire dall'accordo del 18.7.88, le Parti concordano sull'esigenza di dare maggior sistematicità al modello di rapporti sindacali che si è venuto nel tempo delineando. A questo scopo, definiscono con la presente intesa criteri, livelli e contenuti, sulla cui base strutturare un organico sistema di partecipazione nell'ambito del Gruppo Fiat.

##### **Organismi di partecipazione**

Il sistema si basa sulla istituzione di organismi partecipativi e a composizione mista con compiti - di volta in volta - informativi, consultivi e/o propositivi. Tali organismi, in funzione degli ambiti di competenza, assumono la seguente articolazione:

- Osservatori, operanti a livello di Gruppo Fiat, con competenze informative/consultive e di monitoraggio di fenomeni e problematiche di carattere generale che coinvolgono il complesso dei Settori del Gruppo;
- Comitati, operanti a livello di Settore, con competenze di informazione, consultazione e proposta su tematiche attinenti alla generalità del Settore;
- Commissioni, operanti a livello di Unità Produttiva, con competenze attinenti alla realtà operativa di riferimento.

I componenti degli organismi di partecipazione, sono individuati in funzione delle competenze e dei livelli di responsabilità necessario per lo svolgimento dei compiti attribuiti ai singoli organismi. I componenti per parte sindacale saranno designati dalle rispettive Segreterie delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo (secondo le modalità previste per ogni singolo livello), le quali provvederanno a comunicare all'Azienda, per tramite delle Associazioni Industriali competenti per territorio, i relativi nominativi. La partecipazione non è delegabile; in casi valutati congiuntamente dalle parti potranno essere nominati componenti supplenti. I partecipanti alle riunioni sono tenuti a non divulgare le informazioni che saranno loro fornite con il vincolo espresso della riservatezza, nonché, ovviamente, al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengano a conoscenza nello svolgimento del loro incarico.

#### **A livello di Gruppo**

##### **• Osservatorio di Gruppo**

Con lo scopo di effettuare esami congiunti sulla situazione e sull'andamento generale del Gruppo Fiat e dei principali settori, viene istituito l'Osservatorio di Gruppo, composto:

- per parte aziendale, dal Responsabile delle Relazioni Industriali del Gruppo Fiat e dei principali Settori, da esponenti delle Funzioni Centrali di Gruppi componenti sui temi oggetto di approfondimento del Comitato, nonché da un rappresentante dell'Unione Industriale di Torino;
- per parte sindacale da due rappresentanti per ognuna delle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa, individuati nei responsabili Nazionali di Settore.

Nell'ambito degli incontri dell'Osservatorio, previsti con cadenza semestrale, verranno di norma fornite informazioni su:

- andamenti generali del Gruppo, sotto il profilo economico e finanziario (come risulta dal Bilancio Consolidato e dalle Comunicazioni semestrali agli azionisti) e prospettive di investimenti.
- scenario competitivo e conseguenti strategie di politica industriale;
- situazione e dinamica dell'occupazione (elementi quantitativi e qualitativi), anche con riferimento alle iniziative realizzate e alle politiche formative connesse con le esigenze di riqualificazione professionale del personale. Le riunioni avverranno sulla base di un ordine del giorno definito nell'ambito delle materie

di competenza dell'Osservatorio, che sarà oggetto di preventiva verifica tra le parti. In tale occasione le parti valuteranno la possibilità di predisporre, a cura della Direzione Aziendale, la opportuna documentazione. In caso di eventi eccezionali, le Parti potranno richiedere una riunione straordinaria.

#### • **Osservatorio delle relazioni sindacali**

Viene istituito un osservatorio a composizione mista paritetica che comprende:

- per parte aziendale:

- Responsabile Relazioni Industriali del Gruppo Fiat
- Responsabili delle Relazioni Industriali dei Settori
- Unione Industriali di Torino

- per parte sindacale:

- 2 componenti per Organizzazione Sindacale firmataria, individuati nei Responsabili Nazionali di Settore.

All'Osservatorio sono attribuite le seguenti competenze:

- valutare l'andamento dei rapporti fra le parti;
- verificare lo sviluppo e l'andamento del sistema di partecipazione definito dalla presente intesa;
- proporre soluzioni per la composizione di controversie collettive di natura normativa;
- approfondire problematiche a rilevanza sociale di possibile impatto generale sulle condizioni dei lavoratori del Gruppo;
- individuare, inoltre, le soluzioni più idonee da adottare in ordine all'operatività degli organismi di partecipazione nei casi di violazione all'obbligo della riservatezza da parte dei componenti.

In relazione allo svolgimento delle competenze sopra elencate, l'Osservatorio potrà valutare l'opportunità di istituire Gruppi di Studio o di Lavoro per effettuare analisi comuni e formulare proposte condivise.

#### ***Gruppo di Studio***

Le parti concordano di istituire, già con la firma del presente Accordo, un Gruppo di Studio, che comprende per parte sindacale, 2 componenti per ogni Organizzazione Sindacale firmataria, designati dalle Segreterie Nazionali di Settore, con il compito di analizzare, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, i fenomeni connessi all'invecchiamento della popolazione occupata, in relazione al graduale innalzamento dell'età pensionabile introdotto con la riforma del sistema pensionistico. Le parti si impegnano a esaminare le conseguenti problematiche concernenti l'ambito aziendale, anche con riferimento alle esperienze maturate in proposito in altri Paesi dell'Unione Europea.

#### ***Gruppo di Studio***

Viene costituito un Gruppo di Studio per esaminare la possibilità, per i lavoratori impiegati, di una diversa distribuzione dell'orario su base plurisettimanale con l'obiettivo di realizzare la migliore integrazione fra le esigenze dei lavoratori e le caratteristiche dell'organizzazione aziendale.

Tale Gruppo di Studio farà riferimento anche alle esperienze europee e alla normativa vigente in materia di orario di lavoro e sarà composto, per parte sindacale, da due componenti per organizzazione sindacale firmataria, designati dalle Segreterie Nazionali di Settore.

#### ***Gruppo di Lavoro sul Lavoro a tempo parziale per gli impiegati***

Le parti, con riferimento alla materia del lavoro a tempo parziale, convengono che lo stesso possa consentire il soddisfacimento di particolari necessità di flessibilità della prestazione di lavoro, in relazione sia alle esigenze personali dei lavoratori, sia avuto riguardo alle esigenze tecniche ed organizzative dell'Azienda.

Nel merito, le Parti - fermo restando che la materia è regolata dall'articolo 5 della legge 19 dicembre 1984, n. 863 e dall'articolo 1-bis, lettera A, della Disciplina Generale - Sezione III - del C.C.N.L. - concordano di costituire un Gruppo di Lavoro specifico, che procederà ad elaborare il "Regolamento attuativo" del lavoro a tempo parziale per quanto riguarda gli impiegati, che varrà quale disciplina generale e di riferimento, per le Società interessate.

Detto "Regolamento attuativo" sarà redatto entro 6 mesi dalla data della firma del presente Accordo e terrà conto di quanto convenuto qui di seguito.

Le prestazioni lavorative a tempo parziale potranno essere richieste da personale impiegatizio in genere, con esclusione delle figure collegate al ciclo produttivo, nonché del personale con funzioni direttive.

La trasformazione e della prestazione lavorativa da tempo pieno a tempo parziale potrà riguardare non più del 5% del personale interessato dall'applicazione della presente regolamentazione, occupato a tempo pieno ed indeterminato nell'unità Organizzativa di riferimento.

Ai lavoratori ammessi alla prestazione lavorativa ad orario ridotto non si applicherà:

- a) la normativa aziendale riguardante l'orario flessibile;

- b) in caso di lavoro a tempo parziale, cosiddetto orizzontale, non superiore a sei ore di effettiva prestazione, i lavoratori interessati non potranno fruire del servizio di mensa aziendale.

Resta inteso che i trattamenti economici e normativi previsti da leggi, regolamenti, accordi collettivi e prassi, saranno riconosciuti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro.

I dati riguardanti le trasformazioni avvenute ai sensi di quanto sopra convenuto formeranno oggetto di esame, a consuntivo, in sede di Comitato Impiegati di Settore.

Il Gruppo di Lavoro in esame sarà composto: per parte sindacale, da 2 rappresentanti, per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo, designati dalle Segreterie Nazionali di Settore; per parte aziendale, da esponenti dell'Area Relazioni Industriali, designati dai Responsabili delle Relazioni Industriali di Gruppo e dei Settori.

#### • Osservatorio di Gruppo sulla Mensa

Premesso che è in fase di completamento la trasformazione del sistema di ristorazione aziendale precotta e surgelata e che, una volta attuata detta trasformazione, il Comitato di Coordinamento Centrale (di cui all'Accordo del 2 marzo 1976) concluderà la sua operatività, le Parti:

- a) riconfermano la validità del sistema di confronto instaurato in sede di Commissione di Gruppo per la Mensa (di cui all'Accordo 18 luglio 1988).
- b) convengono che questa Commissione, denominata Osservatorio di Gruppo sulla Mensa a far data dalla firma del presente Accordo, risulti composta, oltre che dai Rappresentanti dell'Azienda, nominati dalla Direzione Relazioni Industriali di FIAT SpA, da due componenti per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo, designati dalle Segreterie nazionali di Settore;

L'Osservatorio di Gruppo sulla mensa riguarderà le aree interessate dell'Accordo 18 luglio 1988 e successivi e nel suo ambito formeranno oggetto di esame congiunto:

- la definizione degli standards di omogeneità ed uniformità delle prestazioni avendo come base di raffronto, fra l'altro, la quota di costo posta a carico del dipendente;
- la definizione della grammatura delle dosi dei pasti, nell'ottica del sempre più crescente interesse per una corretta alimentazione;
- relativamente alla determinazione del prezzo del pasto a carico del dipendente, vengono confermate le intese in vigore.

L'Osservatorio si riunirà trimestralmente. Il primo incontro si svolgerà nel mese di gennaio.

#### • Informazione e consultazione dei lavoratori a livello dell'Unione Europea (European Works Council)

Le parti, al fine di realizzare gli obiettivi e i principi della Direttiva CEE n. 45/94, convengono sull'opportunità di instaurare una prassi di informazione e consultazione dei lavoratori a livello transnazionale, attraverso l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo. Questo Comitato opererà con procedure e competenze definite nel dettaglio nell'Accordo costitutivo allegato alla presente intesa.

Le parti si danno atto che tale Accordo costitutivo risponde agli obiettivi della Direttiva e rientra, quindi, nelle fattispecie previste dall'art. 13 della stessa.

### A livello di settore

#### • Comitato di Consultazione

Le parti convengono di istituire il Comitato di Consultazione nei principali Settori industriali del Gruppo: Auto, Iveco, New Holland, Teksid, Avio, Comau, Magneti Marelli. Il Comitato sarà composto, per parte aziendale, oltre che dal Responsabile del Personale e delle Relazioni Industriali del Settore, da Responsabili di Funzioni aziendali interessate e dal Responsabile delle Relazioni Industriali del Gruppo Fiat, nonché dal Rappresentante dell'Associazione Industriale di competenza. I componenti per parte sindacale saranno 2 rappresentanti per organizzazione Sindacale firmataria del presente Accordo, designati dalle Segreterie Nazionali di Settore, nell'ambito delle rispettive strutture nazionali e/o territoriali. In tale sede verranno approfonditi i temi relativi all'andamento e alle prospettive del Settore, con particolare riguardo a:

- scenario della concorrenza e posizionamento competitivo;
- andamento dei mercati in cui si collocano le aziende del Settore;
- strategie di sviluppo delle aziende del Settore (prodotto, processo, commercializzazione, ecc.).

Nell'ambito delle riunioni del Comitato di Consultazione, una volta all'anno, verranno anche fornite informazioni sulle assunzioni effettuate per tipologia di contratto (a tempo indeterminato, C.F.L., a termine, part-time, temporaneo). Inoltre, verrà consegnata alle rappresentanze dei lavoratori la tabella con la statistica aggregata della media mensile dei superminimi individuali per livello divisi tra operai ed impiegati. In conside-

razione della riservatezza di queste informazioni, la diffusione e l'uso delle stesse è consentito nel rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 del C.C.

In tale sede l'Azienda illustrerà annualmente l'andamento degli indicatori di qualità di Settore utilizzati per il calcolo del Premio di Risultato e, per i Settori terminali interessati, degli aggregati di indicatori analizzati nell'ambito delle "Commissioni Qualità", anche allo scopo di verificarne la complessiva evoluzione e di valutare iniziative idonee al miglioramento degli stessi.

Il Comitato si riunirà di norma semestralmente. Le riunioni avverranno sulla base di un ordine del giorno, definito nell'ambito delle materie di competenza del Comitato di Consultazione e oggetto di preventivo esame delle Parti. In tale occasione, le Parti valuteranno la possibilità di predisporre, a cura della Direzione Aziendale, l'opportuna documentazione.

In caso di eventi eccezionali, le Parti potranno richiedere una riunione straordinaria

Con la presente intesa si intendono integrate le attuali competenze e si conferma la composizione dei Comitati già istituiti (Auto, Iveco), mentre i restanti Settori industriali del Gruppo, indicati al primo comma del presente articolo, provvederanno a definire la composizione dei rispettivi Comitati nell'ambito di quanto sopra definito.

Le parti, nell'ambito dell'Osservatorio delle Relazioni Sindacali, potranno valutare l'opportunità di istituire il Comitato di Consultazione anche nel settore Ferroviario entro la vigenza del presente Accordo.

#### • **Comitato Pari Opportunità**

Le Parti, nel ribadire la volontà comune di valorizzare le risorse del lavoro femminile e di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità fra donne e uomini nel lavoro, valutata nell'insieme positivamente l'attività svolta e le proposte realizzate dal Comitato Pari Opportunità per i Settore Auto, istituito dall'Accordo 5 febbraio 1992, convengono di superarne la fase sperimentale. Il Comitato Pari Opportunità per il Settore Auto viene, così, confermato e continuerà ad operare con le modalità previste nell'Accordo sopra richiamato. In tale ambito si prevedono Commissioni specifiche a carattere sperimentale negli Stabilimenti di Mirafiori Carrozzeria, Rivalta, Cassino.

Le Parti, convengono, altresì di istituire un Comitato Pari Opportunità anche nei Settori: Veicoli Industriali, Magneti Marelli e Teksid.

Il Comitato Pari Opportunità sarà composto da rappresentanti della Funzione Personale e da tre rappresentanti per ognuna delle Organizzazioni Sindacali di Settore firmatarie del presente Accordo, designati dalle rispettive Segreterie Nazionali nell'ambito delle strutture sindacali di categoria e delle RSU o Esperti. Nell'ambito del Comitato sarà anche consegnato ed esaminato il rapporto sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile di cui all'art. 9 L. 125/1991, che verrà anche trasmesso alle RSU secondo quanto previsto dalla Legge e dal C.C.N.L.

A questo organismo di partecipazione verranno anche attribuite funzioni consultive con compiti specifici di:

- studiare la fattibilità di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere atteggiamenti e comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità (anche in rapporto a quanto previsto dall'art. 1 L. 125/1991), nonché a promuovere la realizzazione anche in rapporto alle attività delle altre Commissioni previste dal presente Accordo;
- monitorare e supportare le eventuali indicazioni di intervento di azioni positive;
- esaminare la cause di eventuali controversie di carattere collettivo circa l'applicazione in Azienda dei principi di parità di cui all'art. 4, Commi 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup>, L. 125/1991.

In relazione a quest'ultimo punto, il Comitato svolgerà anche funzioni di preventiva composizione delle controversie collettive relative alla parità uomo/donna e, pertanto, le Parti firmatarie si impegnano, prima di adire altre forme di tutela, ad affrontare in questa sede, anche su segnalazione delle RSU, eventuali problemi con l'obiettivo di esaminare la questione tempestivamente e ricercare una proposta di soluzione entro 15 giorni.

#### • **Comitato Impiegati**

Stanti gli obiettivi, condivisi dalle Parti, di migliorare la qualità professionale del personale impiegatizio e di adeguarne il livello delle prestazioni alle esigenze e alle evoluzioni dell'organizzazione, viene istituito il Comitato Impiegati che opererà, con carattere sperimentale, a livello di settore, in Auto, Iveco, Magneti Marelli, Comau, New Holland.

Il Comitato sarà composto, per parte aziendale, oltre che dal Responsabile delle Relazioni Industriali, da Responsabili delle aree della Funzione Personale particolarmente coinvolti nei temi trattati (Sviluppo Impiegati, Organizzazione, Formazione). In rappresentanza dei lavoratori parteciperanno al Comitato Impiegati 2 Com-

ponenti ( di cui 1 RSU/Esperto) per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente Accordo, designati dalle rispettive Segreterie Nazionali di Settore.

Il Comitato avrà il compito di esaminare le ricadute dei mutamenti organizzativi e tecnologici sulle professionalità degli impiegati. In particolare in questa sede verranno esaminati:

- l'andamento complessivo degli organici impiegatizi;
- l'evoluzione delle figure professionali;
- gli andamenti dei processi formativi, in relazione alle esigenze di riqualificazione e allo sviluppo delle competenze necessarie;

Il Comitato si riunirà, di norma, con periodicità semestrale definendo preventivamente l'ordine del giorno.

Le parti convergono sull'opportunità di istituire una Commissione Impiegati in fase sperimentale presso gli Enti Centrali di Fiat Auto (Mirafiori) e dell'Iveco (Torino).

#### • **Comitato Ambiente e Igiene del Lavoro**

Le Parti hanno convenuto sull'opportunità di ridefinire le competenze della Commissione Paritetica in materia di Ambiente e Igiene del Lavoro (Accordo 18 luglio 1988), che opererà a livello di Settore/Società con la denominazione Comitato Ambiente e Igiene del Lavoro. Questo Comitato sarà composto da: n. 2 componenti per ognuna delle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie del C.C.N.L. e del presente Accordo e altrettanti componenti della Direzione del Personale del Settore Interessato. Per ogni componente effettivo è prevista la designazione di un componente supplente.

A tale Comitato, le Parti hanno inteso affidare le seguenti competenze:

- definizione dei programmi di formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 22, comma 4<sup>a</sup>, del D.Lgs 626/1994 e dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995;
- fornire interpretazioni individuate all'unanimità su problematiche afferenti alla materia della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro sorte nelle unità produttive;
- effettuare il monitoraggio delle attività delle Commissioni Prevenzione e Sicurezza del Lavoro.

Ferme restando le competenze dell'Organismo Paritetico, Regionale e di quello Provinciale, previsti dall'art. 20 del D.Lgs 626/1994 e dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, le Parti affidano al Comitato Ambiente e Igiene del lavoro anche il compito di ricercare soluzioni omogenee e consensuali su eventuali divergenze interpretative in merito all'applicazione dei diritti sulla rappresentanza, l'informazione e la formazione risultanti dalla legislazione vigente.

#### • **Comitato Formazione Professionale**

Le Parti riconoscono un'importanza strategica alla formazione ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane, del loro miglioramento qualitativo, nonché del rafforzamento della competitività aziendale. Su questi presupposti convergono di avviare una prassi di informazione e consultazione delle rappresentanze dei lavoratori sulle politiche formative dell'Azienda, in rapporto alle evoluzioni professionali in atto. A questo scopo si prevede di istituire il Comitato Formazione Professionale per operai e impiegati che potrà operare, con carattere sperimentale, a livello di Settore, con la seguente composizione:

- per parte aziendale, esponenti delle principali aree della Funzione Personale coinvolte in materia (Relazioni Industriali, Sviluppo e Formazione, Organizzazione) e, se richiesto dalla natura degli argomenti trattati, da esperti aziendali competenti a illustrare i contenuti dei relativi programmi di formazione;
- in rappresentanza dei lavoratori: 2 componenti (di cui 1 RSU/Esperto) per ogni Organizzazione Sindacale firmataria e la presente intesa, designati dalle Segreterie Nazionali di Settore.

Il Comitato si riunirà, di norma, semestralmente o quando se ne ravvisi la necessità su richiesta delle parti e gli incontri avranno per oggetto:

- informazioni previsionali sulle politiche formative e sulle modalità adottate per la loro realizzazione, con riferimento alle diverse figure professionali interessate;
- informazioni sulle conseguenze dei cambiamenti tecnologici ed organizzativi sulle professionalità, con riferimento alle competenze ed alle caratteristiche di base sulle quali sono state definiti i relativi profili, con riferimento alle declaratorie contenute nel C.C.N.L.;
- indicazioni sui programmi formativi a fronte di trasformazioni tecnologiche o di formule di cambiamento di mansione degli addetti, nonché sui requisiti richiesti per le professionalità da formare, con riguardo al tipo e livello di scolarità necessari e/o alle conoscenze acquisite in precedenti esperienze lavorative;
- esame, a consuntivo (una volta all'anno) del numero dei dipendenti coinvolti nei corsi e delle tipologie qualitative e quantitative dei medesimi.

In questa sede, inoltre, potranno essere proposti interventi formativi per specifiche aree professionali.

A supporto dell'attività degli organismi di partecipazione è previsto un intervento formativo adeguato ai compiti e alle finalità degli organismi stessi, rivolto ai componenti delle Commissioni. Questa iniziativa sarà progettata congiuntamente da Azienda e Organizzazioni Sindacali nell'ambito del Comitato. L'attività di docenza sarà a carico dell'Azienda anche facendo ricorso ai finanziamenti dell'Unione Europea, previsti per l'attività formativa congiunta. Su questo ultimo aspetto il Comitato dovrà operare in accordo con l'Osservatorio delle Relazioni Sindacali di Gruppo.

Il Comitato di Formazione Professionale verrà insediato entro il mese di maggio in Fiat Auto. Successivamente, verrà istituito in Iveco, Magneti Marelli, Teksid, New Holland entro il 1996. La possibilità di una successiva estensione ad altri Settori del Gruppo di questi Comitati sarà subordinata alla verifica del funzionamento di quelli già operanti, da effettuarsi in occasione del rinnovo del presente Accordo.

In relazione a particolari esigenze di riqualificazione e formazione professionale (es. in caso di interventi di riorganizzazione e riconversione di particolare rilevanza, adozione di nuove tecnologie), potrà essere valutata, a livello di settore, l'istituzione e la relativa durata di una **Commissione Formazione Professionale** negli Stabilimenti con oltre 2.500 dipendenti, che avrà la seguente configurazione.

Composizione:

- per parte sindacale: 1 RSU o Esperto per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente Accordo;
- per parte aziendale, esponenti delle Aree della Funzione Personale coinvolte nella materia (Relazioni Sindacali, Sviluppo e Formazione).

La Commissione Formazione Professionale avrà competenza per esaminare:

- le iniziative di riqualificazione e formazione professionale, da effettuare in caso di interventi di riorganizzazione e riconversione di particolare rilevanza;
- le azioni formative collegate all'innovazione tecnologica.

## **A livello di Unità Produttiva**

### **• Commissione Prevenzione e Sicurezza del Lavoro**

Le Parti, nel valutare positivamente l'attività fino ad ora svolta dalle "Commissioni di Partecipazione per la Prevenzione e la Sicurezza" concordano sull'opportunità di un loro consolidamento ed estensione, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 20, comma 2°, D.Lgs 19.9.1994, n. 626. Al fine di renderle coerenti con gli adempimenti previsti dal citato Decreto in materia di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, le Parti convengono, inoltre, di rivedere scopi e competenze di queste Commissioni, secondo lo schema nel dettaglio definito nel documento "Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza" allegato e parte integrante della presente intesa.

### **• Commissione Fabbrica Integrata**

Nelle Unità produttive elencate in allegato verrà istituita la Commissione Fabbrica Integrata per analizzare le ricadute, prodotte dai nuovi assetti tecnologici ed organizzativi, sui lavoratori interessati. La Commissione sarà composta, per parte aziendale, oltre che dal Responsabile del Personale/Relazioni Sindacali, da un Rappresentante della Direzione dell'Unità Produttiva e da Responsabili di Aree interessate e, in rappresentanza dei lavoratori, da 2 RSU o Esperti per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente Accordo, designati dalle rispettive Segreterie Territoriali.

La Commissione opererà con le seguenti finalità:

- ottimizzazione del posto di lavoro, relativamente a:
  - a) aspetto ergonomico
  - b) funzionalità delle attrezzature e degli impianti
  - c) razionalizzazione delle attività lavorative;
- ottimizzazione dell'efficienza dei macchinari relativamente a guasti, attrezzaggi, inattività, velocità di trasformazione;
- ottimizzazione della prestazione lavorativa attraverso l'esame del quadro informativo a disposizione dei lavoratori sulla prestazione lavorativa
- evidenziazione di tutte le procedure suscettibili di miglioramento;

Nell'ambito della Commissione verranno preventivamente esaminate le informazioni relative alle innovazioni di processo e di prodotto, che siano funzionali all'attività della Commissione stessa.

La Commissione analizzerà, altresì, laddove non è prevista la costituzione della Commissione Qualità, l'andamento degli indicatori di qualità del prodotto, previsti nel sistema di "Gestione a vista", anche allo scopo di

individuare soluzioni idonee per un loro miglioramento.

La Commissione, laddove non è prevista la costituzione della Commissione Qualità, si occuperà anche, in termini propositivi, degli strumenti di coinvolgimento finalizzati a curare e garantire lo sviluppo delle iniziative collegate ai piani di qualità totale, con particolare riguardo a quelle che prevedono un diretto coinvolgimento di lavoratori.

In caso di unità produttive di considerevoli dimensioni (oltre 2.500 dipendenti) e qualora la configurazione organizzativa delle stesse lo consenta, saranno istituite ulteriori Commissioni a livello di Unità Operativa che opereranno con le stesse finalità e competenze della Commissione Fabbrica Integrata per il rispettivo ambito di riferimento. Le Commissioni Unità Operative saranno composte per parte aziendale dal Responsabile di Unità Operativa, di Produzione, di Ingegneria di Produzione, delle Relazioni Sindacali e del Responsabile del Personale di officina. In rappresentanza dei lavoratori: 1 RSU per ogni Organizzazione sindacale firmataria, designati dalle rispettive Segreterie Territoriali.

In occasione dell'avviamento di nuovi prodotti, la Commissione ne esaminerà le problematiche relative, con riferimento ai conseguenti interventi tecnologici e organizzativi, nonché alle iniziative di formazione ad essi collegate.

In questo caso, nelle unità produttive con oltre 2.500 addetti, la composizione, per parte sindacale, potrà essere integrata con la partecipazione temporanea di un ulteriore RSU/Esperto per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo.

Le Parti convengono che le Commissioni Fabbrica integrata e le Commissioni Avviamento Nuovi Modelli, già istituite sulla base di precedenti Accordi, si conformeranno per composizione e competenze a quanto previsto dal presente accordo.

#### **STABILIMENTI DI PRODUZIONE IN CUI È PREVISTA LA COMMISSIONE FABBRICA INTEGRATA**

<b>SETTORE/SOCIETÀ</b>	<b>UNITA' PRODUTTIVE</b>
FIAT AUTO SpA IVECO SpA	Tutte - Stabilimento di Torino (SpA) - Brescia - Suzzara - Foggia
TEKSID SpA	- Carmagnola Ghisa - Alutek - Carmagnola - Crescentino
NEW HOLLAND SpA	- Modena - Breganze
FIAT AVIO SpA	- Stabilimento di Torino - Via Nizza - Brindisi
MAGNETI MARELLI SpA	- Div. Quadri di Bordo: Corbetta - Div. Elettronica: Pavia - Div. Illuminazione: Venaria - Div. Controllo Motore: Bologna e Bari Macchine Rotanti: San Salvo
INDUSTRIE MAGNETI MARELLI SpA MAGNETI MARELLI CLIMATIZZAZIONE SRL	- Poirino - Avellino

#### **• Commissione Qualità Prodotto**

Negli Stabilimenti di montaggio finale di Fiat Auto, Iveco e New Holland verrà istituita una Commissione Qualità Prodotto. La Commissione sarà composta, per parte aziendale, oltre che dal Responsabile del Personale/relazioni Sindacali, da un Rappresentante della Direzione dell'Unità Produttiva e, eventualmente, da Responsabili di Aree interessate e, in rappresentanza dei lavoratori, da 2 RSU o Esperti per ogni organizzazione Sindacale firmataria del presente Accordo, designati dalle rispettive Segreterie Territoriali.

La Commissione analizzerà l'andamento degli indicatori di qualità del prodotto, previsti nel sistema di "Gestione a vista", con particolare riferimento ai dati relativi all'audit di processo, anche allo scopo di individuare soluzioni idonee al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento previsti. Nell'ambito degli indicatori previsti (I.C.P. ed analoghi), la Commissione darà, inoltre, il proprio contributo per ridurre l'ampiezza del campo di dispersione, al fine di ottenere standard qualitativi il più elevati e omogenei possibile.

La Commissione si occuperà anche, in termini propositivi, degli strumenti di coinvolgimento finalizzati a curare e garantire lo sviluppo delle iniziative collegate ai piani di qualità totale, con particolare riguardo a quelle che prevedono un diretto coinvolgimento di lavoratori.

- **Commissione Servizi Aziendali**

Le Parti individuano nei servizi aziendali un'area di comune interesse, nella quale esercitare, prioritariamente, rapporti partecipativi. A tal fine viene istituita, nelle unità produttive con un numero di addetti superiore a 2.500, questa Commissione che avrà competenze sulle seguenti materie:

a) Ristorazione aziendale.

Per quanto riguarda la ristorazione aziendale, nelle unità produttive, nelle quali trovano applicazione gli accordi 18 luglio 1988, 8 febbraio 1990 e seguenti, la Commissione avrà facoltà di 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. Tutti i componenti della Commissione - autorizzati ad accedere ai locali destinati alla conservazione, preparazione e distribuzione delle bevande - dovranno essere muniti di apposito certificato sanitario. La Commissione esaminerà i menù e potrà deliberare eventuali variazioni, ferme restando le compatibilità economiche. A tale Commissione viene attribuito il compito di verificare la funzionalità del servizio.

b) Trasporti

La Commissione verificherà la congruità del sistema di trasporto pubblico, in relazione agli orari dei turni dei lavoratori e, qualora se ne ravvisi la necessità, potrà deliberare iniziative comuni volte alla sensibilizzazione degli Enti Pubblici competenti, al fine di assicurare il miglior servizio possibile.

c) Servizi di pubblica utilità

La Commissione potrà verificare la possibilità di portare all'interno dell'unità produttiva punti di accesso a servizi di interesse generale, quali banche, assicurazioni ed uffici anagrafici.

La Commissione sarà composta da:

parte aziendale = 4 rappresentanti designati dalla Direzione aziendale

parte sindacale = 2 RSU, per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo, nominati dalle Segreterie Territoriali

- **Commissione di Partecipazione**

Negli Stabilimenti di produzione con meno di 2.500 addetti, potrà essere costituita una Commissione di Partecipazione. Detta Commissione sarà composta, per parte sindacale, da 1 RSU o Esperto per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente Accordo, designato dalle rispettive Segreterie Territoriali. Essa sarà la sede per affrontare nello spirito del dialogo e della partecipazione di cui alla Premessa della presente intesa, l'insieme delle problematiche che sono oggetto di esame specifico nelle Commissioni previste per gli stabilimenti di maggiori dimensioni, ad eccezione di quelle attribuite alla Commissione Prevenzione e Sicurezza.

Negli stabilimenti in cui sia prevista anche la Commissione Fabbrica Integrata, resta inteso che la Commissione di Partecipazione non si occuperà delle materie ivi affrontate.

### *Nota a verbale*

In via transitoria, per quanto riguarda la composizione degli organismi di partecipazione a livello di Unità Produttiva nelle realtà in cui la FISMIC non abbia ancora partecipato alle elezioni delle RSU, perché queste si sono tenute anteriormente alla sua adesione all'Accordo Interconfederale 20.12.1993, ma che sia presente con una propria Rappresentanza Sindacale Aziendale costituita, il componente di sua pertinenza sarà designato nell'ambito di quest'ultima.

**PARTE SECONDA**  
**PREMIO DI RISULTATO**

Le Parti, come previsto dall'art. 9 Discipl. Gen. Sez. III del C.C.N.L. 5.7.94, concordano di istituire un Premio di Risultato (P.d.R.), da retribuire negli anni 1996, 1997, 1998, 1999, valorizzato sulla base di opportuni indicatori atti a misurare l'andamento economico dell'impresa ed il miglioramento della qualità dei suoi prodotti e del suo processo industriale.

Il P.d.R. è costituito da due addendi (P.P.G., R.O.I.) per il 1996 e da tre addendi (P.P.G., R.O.I., qualità) a partire dal 1997, valorizzati, secondo i criteri sotto indicati e sulla base dei risultati annuali conseguiti, a livello:

- di Gruppo per le due componenti che fanno riferimento ad indicatori rispettivamente di natura globale (P.P.G.) e di natura economica (R.O.I.);
- di Settore, per quanto riguarda la componente collegata all'indicatore di Qualità, che sarà operativo solo a partire dal 1997, secondo le seguenti distinzioni:
  - ❑ Per i Settori terminali AUTO, IVECO, NEW HOLLAND, FIAT AVIO, FIAT FERROVIARIA ( e Società loro attribuite) sulla base di un proprio indice collegato alla soddisfazione del Cliente;
  - ❑ Per gli altri Settori sulla base della media ponderale (secondo i criteri di seguito meglio specificati) per ciò che concerne l'indice di soddisfazione del Cliente;
  - ❑ Per tutti i Settori Industriali sulla base di un ulteriore indice collegato alla Qualità globale del processo produttivo;
  - ❑ Per tutti gli altri Settori/Società interessati al presente Accordo sulla base della media ponderale del valore totale del P.d.R. di Qualità percepito dai Settori Industriali.

Pertanto la struttura del P.d.R. è così definita:

$$\begin{array}{rcl}
 \mathbf{1996} & = & \boxed{\text{P.P.G.} + \text{R.O.I.}} \\
 \mathbf{1997 \text{ e seguenti}} & = & \boxed{\text{P.P.G.} + \text{R.O.I.} + \text{QUALITA'}}
 \end{array}$$

**Criteri di calcolo dei singoli addendi**

***1. Valore del P.d.R. da "Nuovo P.P.G."***

Le Parti, in considerazione dell'apprezzamento che il P.P.G. ha avuto negli anni si sua vigenza, concordano di apportare le varianti di seguito indicate e di estenderne quindi la validità per la durata del presente Accordo, denominandolo "NUOVO PREMIO PERFORMANCES di GRUPPO" (Nuovo P.P.G.) confermando nel contempo il pieno rispetto di quanto previsto nel Regolamento Premio Performance di Gruppo che costituisce parte integrante dell'Accordo 4 luglio 1989, ad eccezione del secondo paragrafo e relativo prospetto dell'art. 5.

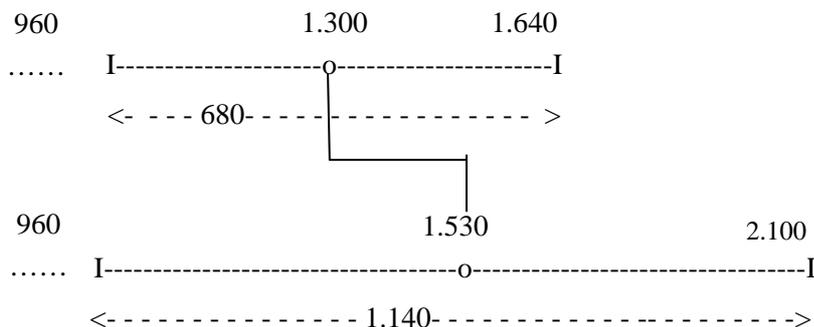
**Definizione dell'ampiezza della quota variabile del "Nuovo P.P.G."**

In relazione al fatto che il risultato conseguito nel 1995 si è avvicinato al valore estremo della banda di oscillazione prevista nel prospetto contenuto nell'art. 5 del Regolamento dell'Accordo 4 luglio 1989, le Parti concordano di definire una nuova ampiezza della banda di oscillazione della quota variabile, che viene portata, per la 1<sup>a</sup> - 4<sup>a</sup> ctg, a £. 140.000, con conseguente spostamento del tetto massimo conseguibile a £. 2.100.000. Pertanto, il prospetto riportato nell'art. 5 del Regolamento dell'Accordo 4.7.89 viene sostituito dal seguente:

<b>Categoria</b>	<b>Quota mensile</b>	<b>Quota annuale</b>	<b>Ampiezza di oscillaz. quota annua variabile</b>
1 - 4	80.000	960.000	0 ÷ 1.140.000
5	85.500	1.026.000	0 ÷ 1.220.000
5S - 6	92.000	1.104.000	0 ÷ 1.311.000
7	104.000	1.248.000	0 ÷ 1.482.000

## Valore del Premio del "Nuovo P.P.G." per l'anno 1996

Per il solo 1996, l'aver individuato una nuova ampiezza della banda di oscillazione della quota variabile comporta la necessità di riposizionare la quota baricentrica rispetto alla situazione precedente, al fine di consentire al "Nuovo P.P.G." di poter completamente oscillare tra i due limiti estremi della banda stessa.



Come risulta anche dallo schema illustrato, il punto baricentrico del valore totale del P.P.G. (parte fissa + parte variabile) risultava essere pari a:

$$960.000 + \frac{680.000}{2} = 1.300.000$$

Il nuovo punto baricentrico del "Nuovo P.P.G." risulta essere ora invece pari a:

$$960.000 + \frac{1.140.000}{2} = 1.530.000$$

Pertanto, detto "K" il coefficiente di riproporzionamento baricentrico del nuovo P.P.G., esso risulta essere pari a:

$$K = \frac{1.530.000}{1.300.000} = 1,176923$$

Di conseguenza, per la sola erogazione afferente all'anno 1996, la formula di calcolo del valore del Premio prevista all'art. 4 dell'Accordo 4.7.1989, e cioè:

$$P_n = P_{n-1} \times I_n$$

si modifica nella seguente:

$$P_{96} = P_{95} \times I_{96} \times K$$

## 2. Valore P.d.R. da indicatore economico R.O.I.

Le parti hanno individuato nella redditività del capitale investito l'indicatore di natura economica a cui collegare una quota del Premio di Risultato.

Il valore dell'indicatore economico denominato R.O.I. è definito dalla formula:

$$R.O.I. = \frac{\text{Risultato operativo}}{\text{Capitale investito netto (medio)}}$$

ed è deducibile dal Conto Economico e dallo Stato Patrimoniale del Bilancio Consolidato di Gruppo.

Il valore della quota del P.d.R. erogata annualmente viene calcolato applicando le formule di seguito riportate.

### Nota tecnica

Il valore del Risultato Operativo è definito come differenza tra il valore della Produzione ed i Costi della Produzione, secondo lo schema di seguito riportato.

1. Ricavi della vendite

2. Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e fintiti.
3. Altri ricavi e proventi

#### A. VALORE DELLA PRODUZIONE

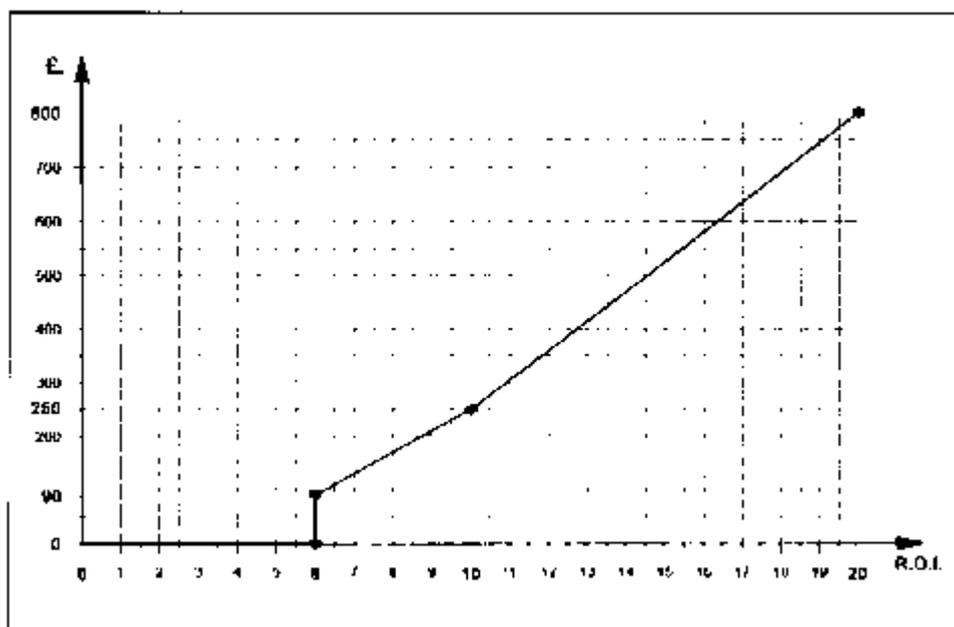
1. Acquisti di materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci
2. Variazione delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci
3. Servizi e oneri diversi
4. Personale
5. Ammortamenti
6. Accantonamenti

#### B. COSTI DELLA PRODUZIONE

**A (valore produz.) - B (costi produz.) = Risultato operativo**

Il C.I.N. (Capitale Investito Netto) è la stessa voce già utilizzata all'interno della formula del "NUOVO P.P.G.".

R.O.I.		Valore P.d.R.	
	ROI	≤ 60	
6,01	≤ ROI	≤ 10	$90.000 \div 40.000 \times (\text{R.O.I.} - 6)$
10,01	≤ ROI	≤ 20	$250.000 \div 55.000 \times (\text{R.O.I.} - 10)$
	ROI > 20		800.000



#### Valore P.d.R. da indicatore di QUALITÀ

3.0 Le parti hanno individuato un Indice di Qualità esterna di prodotto e di qualità interna di processo rappresentati rispettivamente da:

- ⇒ Indice di soddisfazione del Cliente
- ⇒ Indice di Qualità globale del Processo Produttivo

i due parametri su cui calcolare la quota del P.d.R. collegata alla Qualità, tra di loro ponderati secondo il criterio che attribuisce pari peso ad entrambi gli indici.

I due parametri consentono di erogare ciascuno una quota massima pari a Lire 350.000 lorde annue, secondo i criteri e le formule di seguito riportate.

### 3.1 Indice di soddisfazione del Cliente

Le formule (ed i relativi grafici) che valorizzano l'indice sono state individuate con il criterio di posizionare il valore baricentrico del Premio (175.000 lorde/annue) in corrispondenza del valore atteso per il primo anno di erogazione.

#### 3.1.1. SETTORI: AUTO - IVECO - NEW HOLLAND

Le parti hanno individuato nel C.S.I. (indice di soddisfazione del Cliente) il parametro che misurando la qualità finale del prodotto, così come essa è percepita dal Cliente, sintetizza con il suo giudizio la valutazione sulla qualità espressa e generata da tutte le funzioni che hanno partecipato alla realizzazione del prodotto.

Gli indici C.S.I. individuati sono:

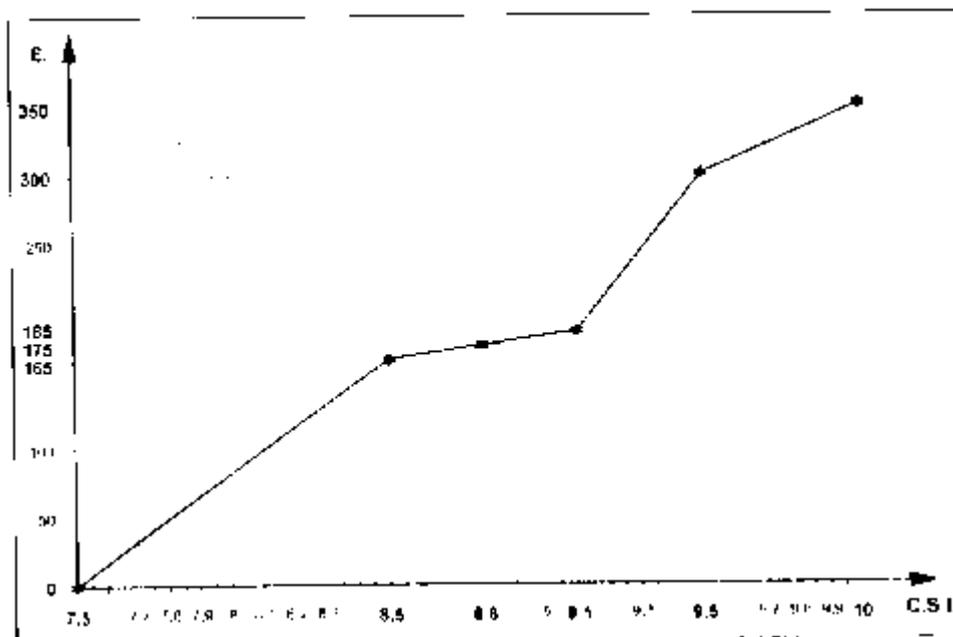
⇒ Quello "EUROPA a 10/12 mesi" ottenuto dal giudizio espresso da clienti europei mediante interviste (condotte a cura di società specializzate operanti nel campo delle ricerche di mercato) per AUTO e IVECO;

⇒ Quello "GLOBALE", valorizzato cioè su tutti i mercati, compreso quello U.S.A., per NEW HOLLAND.

I lavoratori di questi tre settori (e delle Società a loro attribuite, se comprese nell'elenco di pag. 2-3 del presente Accordo), percepiranno una quota calcolata sui risultati conseguiti dai loro rispettivi settori di appartenenza valorizzati, così come indicato dalle tabelle: 1. AUTO - 2. IVECO - 3. NEW HOLLAND

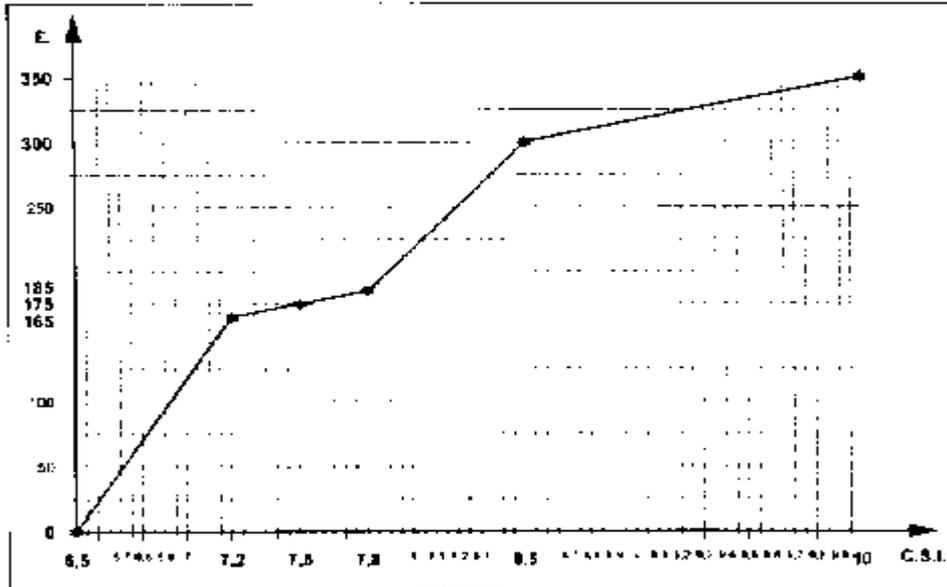
#### 1. AUTO

C.S.I. EUROPA	Quota P.d.R.
$CSI \leq 7,5$	0
$7,51 \leq CSI \leq 8,5$	$165.000 \times (C.S.I. - 7,5)$
$8,51 \leq CSI \leq 9,1$	$165.000 + 33.300 \times (C.S.I. - 8,5)$
$9,11 \leq CSI \leq 9,5$	$185.000 + 287.500 \times (C.S.I. - 9,1)$
$9,51 \leq CSI = 10$	$300.000 + 100.000 \times (C.S.I. - 9,5)$



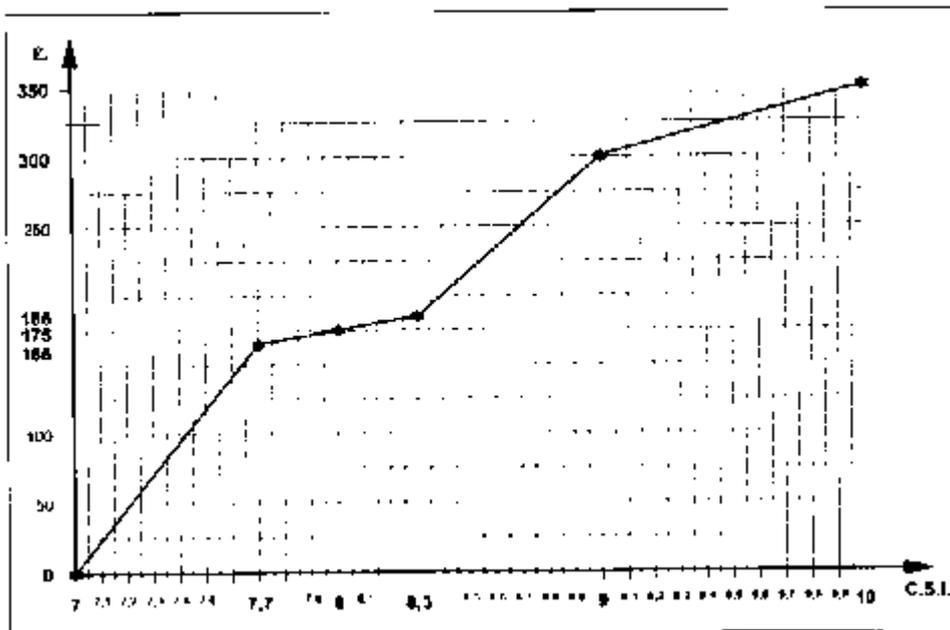
## 2. IVECO

C.S.I. EUROPA	Quota P.d.R.
$CSI \leq 6,5$	0
$6,51 \leq CSI < 7,2$	$235.700 \times (C.S.I. - 6,5)$
$7,21 \leq CSI \leq 7,8$	$165.000 + 33.300 \times (C.S.I. - 7,2)$
$7,81 \leq CSI \leq 8,5$	$185.000 + 164.300 \times (C.S.I. - 7,8)$
$8,51 \leq CSI = 10$	$300.000 + 33.300 \times (C.S.I. - 8,5)$



## 3. NEW HOLLAND

C.S.I. EUROPA	Quota P.d.R.
$CSI \leq 7$	0
$7,01 \leq CSI \leq 7,7$	$235.700 \times (C.S.I. - 7)$
$7,71 \leq CSI \leq 8,3$	$165.000 + 33.300 \times (C.S.I. - 7,7)$
$8,31 \leq CSI \leq 9$	$185.000 + 164.300 \times (C.S.I. - 8,3)$
$9,01 \leq CSI = 10$	$300.000 + 50.000 \times (C.S.I. - 9)$



### 3.1.2. SETTORI: MAGNETI MARELLI - TEKSID - COMAU

I lavoratori di questi settori ( e delle Società loro attribuite se interessate al presente Accordo), in considerazione del fatto che in quanto fornitori di componentistica o di tecnologia partecipano in modo diretto alla realizzazione del prodotto dei Settori terminali e quindi risultano anche essi strettamente correlati al valore di giudizio espresso su di esso dal cliente, percepiranno un valore di P.d.R. di qualità connesso all'indice di Soddisfazione del Cliente pari alla media ponderata di quanto percepito dai lavoratori terminali loro clienti, secondo la formula:

$$(P.d.R.)_Q = \frac{(P.d.R.)_Q \text{ AUTO} \times n. \text{ dip. AUTO} + (P.d.R.)_Q \text{ IVECO} \times n. \text{ dip. IVECO} + (P.d.R.)_Q \text{ N.H.} \times n. \text{ dip. N.H.}}{n. \text{ dip. AUTO} + n. \text{ dip. IVECO} + n. \text{ dip. N.H.}}$$

ove:

$(P.d.R.)_Q$  = è il valore riferito al coeff. 1 ( 1 ÷ 4 ctg)

**n. dipendenti** = è il numero dipendenti di ogni Settore che hanno percepito il P.d.R.

### 3.1.3. SETTORE: FIAT AVIO

Le parti hanno individuato nell'indice Segnalazione Anomalie da Cliente (I.S.A.C.) il parametro più idoneo a valutare la qualità globale della produzione, così come essa viene espressa dai propri clienti attraverso l'invio di segnalazioni di anomalie.

L'indice I.S.A.C. determinato dal numero totale delle anomalie riscontrato da tutti i clienti finali sui prodotti loro forniti, opportunamente ponderato attraverso un parametro di gravità.

Questo indicatore rappresenta lo standard di QUALITÀ sulla base del quale il cliente classifica FIAT AVIO con un valore di RATING (giudizio di affidabilità) che è di fondamentale importanza, inviandogli una comunicazione ufficiale.

Il valore dell'indice di Settore risulta dalla media ponderale delle tre aree AVIO, TURBOGAS, REVISIONE AVIO, pesate in funzione del rapporto tra i Ricavi Netti di area ed i Ricavi netti di Settore, secondo la formula:

$$I_s = \frac{I_1 \times (R.N.)_1}{100 \times (R.N.)_s} + \frac{I_2 \times (R.N.)_2}{100 \times (R.N.)_s} + \frac{I_3 \times (R.N.)_3}{100 \times (R.N.)_s}$$

ove:

**IS** = Indice I.S.A.C. di Settore

**I<sub>1</sub>** = n° anomalie segnalate AVIO

**(R.N.)<sub>1</sub>** = Ricavi netti di AVIO

**I<sub>2</sub>** = n° anomalie segnalate TURBOGAS

**(R.N.)<sub>2</sub>** = Ricavi netti di TURBOGAS

**I<sub>3</sub>** = n° anomalie segnalate REVISIONE AUTO

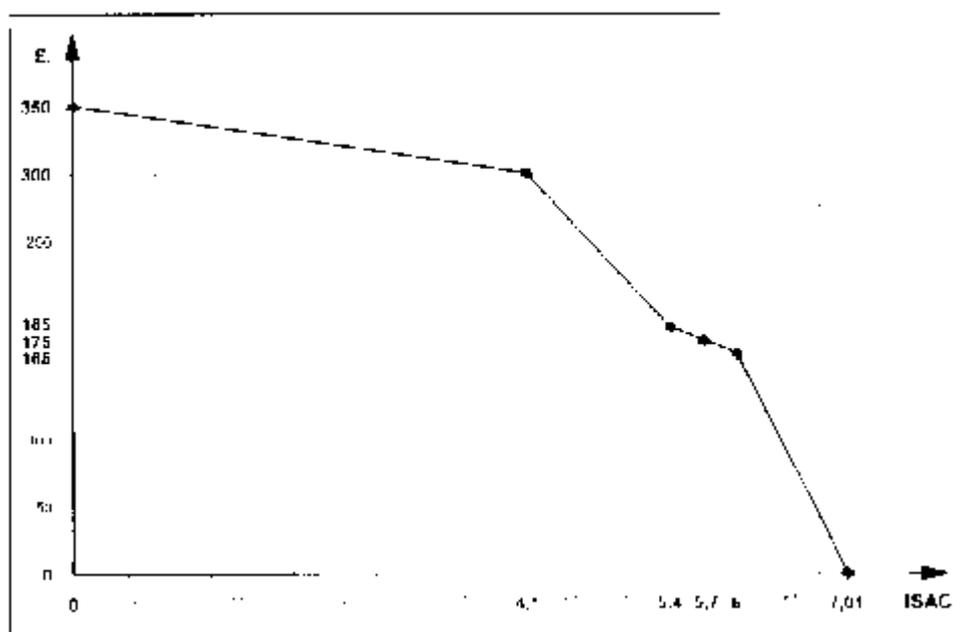
**(R.N.)<sub>3</sub>** = Ricavi netti di REVISIONE AVIO

**(R.N.)<sub>s</sub>** = Ricavi netti di Settore

I lavoratori di FIAT AVIO e delle Società attribuite se interessate al presente Accordo, percepiranno un valore di P.d.R. collegato all'indice I.S.A.C. dalla seguente formula:

## FIAT AVIO

I.S.A.C.	Valore P.d.R.
$ISAC \geq 7,01$	0
$7,0 \geq ISAC \geq 6,0$	$165.000 \times (7,0 - ISAC)$
$6,0 \geq ISAC \geq 5,4$	$165.000 + 33.300 \times (6,0 - ISAC)$
$5,4 \geq ISAC \geq 4,1$	$185.000 + 88.500 \times (5,4 - ISAC)$
$4,1 \geq ISAC = 0$	$300.000 + 12.200 \times (4,1 - ISAC)$



### 3.1.4. SETTORE: FIAT FERROVIARIA

Le Parti hanno individuato nell'indice di Disponibilità Media del Prodotto in esercizio (D.M.P.E.) l'indicatore più rappresentativo della qualità globale percepita dal Cliente sul prodotto FIAT FERROVIARIA. L'indice rappresenta il valore percentuale dei veicoli disponibili per il Servizio, rapportati al numero dei veicoli totali consegnati al Cliente per l'esercizio (escludendo ovviamente le soste per manutenzione programmata, revisioni cicliche, cause esterne ed eventi accidentali). Il rilevamento è effettuato mensilmente dai tecnici dell'assistenza Tecnica FIAT FERROVIARIA presso i vari depositi delle Ferrovie ed è effettuato su tutti i tipi di veicoli consegnati.

La formula che valorizza l'indice di disponibilità è il seguente:

$$D.M.P.E. = \sum \left[ 1 - \frac{B}{A} \right] \cdot X \cdot 100$$

ove:

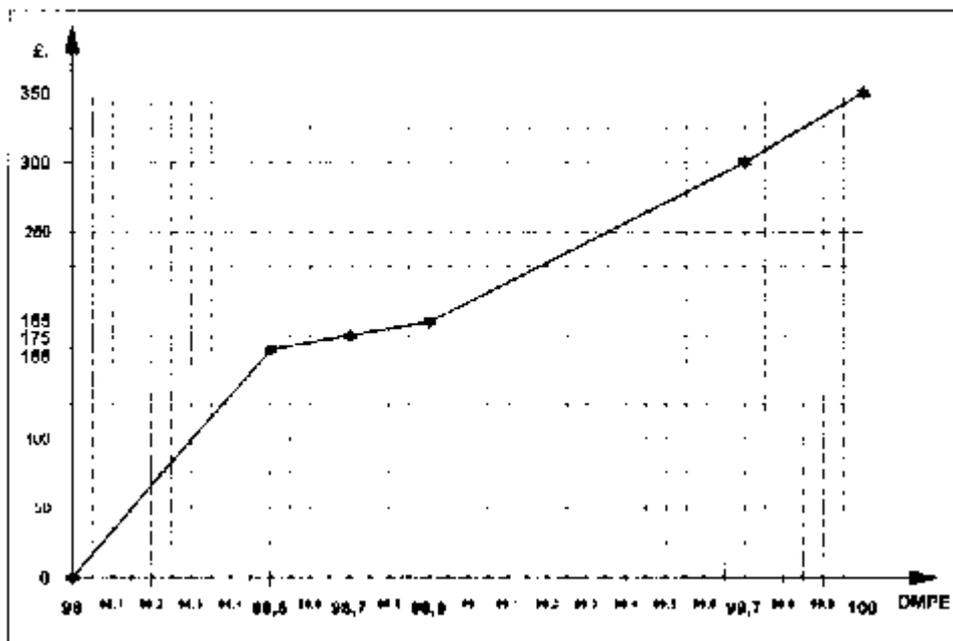
**B** = Unità per giorni di indisponibilità

**A** = Unità per giorni di presenza

Tutti i lavoratori del Settore FIAT FERROVIARIA interessati dal presente Accordo percepiranno un P.d.R. collegato all'indice D.M.P.E. secondo la seguente formula:

**FIAT FERROVIARIA**

D.M.P.E.	Valore P.d.R.
$DMPE \leq 98$	0
$98,01 \leq DMPE \leq 98,5$	$330.000 \times (DMPE - 98)$
$98,51 \leq DMPE \leq 98,90$	$165.000 + 50.000 \times (DMPE - 98,5)$
$98,91 \leq DMPE \leq 99,7$	$185.000 + 143.750 \times (DMPE - 98,9)$
$99,71 \leq DMPE \leq 100$	$300.000 + 166.650 \times (DMPE - 99,7)$



**3.2 QUALITÀ GLOBALE PROCESSO PRODUTTIVO**

Questo indicatore definisce per tutti i Settori Industriali, e precisamente per: FIAT AUTO, IVECO, NEW HOLLAND, MAGNETI MARELLI, TEKSID, COMAU, FIAT AVIO, FIAT FERROVIARIA una quota di P.d.R. collegata all'andamento anno su anno di un opportuno indice, individuato nella Qualità Globale del Processo Produttivo, valorizzato a livello di Settore - ITALIA, secondo la formula:

$$(P.d.R.)_n = (P.d.R.)_{n-1} \cdot I_n$$

ove:

$(P.d.R.)_n$  = Quota del P.d.R. da erogare nell'anno n

$(P.d.R.)_{n-1}$  = Quota del P.d.R. erogata nell'anno precedente

$I_n$  = valore assunto dall'indice I nell'anno di erogazione

Il valore dell'indice  $I_n$  è definito dalla relazione:

$$I_n = \frac{\left[ \frac{\text{Costo perdite m.d.o.} + \text{Costo perdite materiali}}{\text{Valore della Produzione}} \right]_{n-2}}{\left[ \frac{\text{Costo perdite m.d.o.} + \text{Costo perdite materiali}}{\text{Valore della Produzione}} \right]_{n-1}}$$

ove:

**n** = anno di erogazione

**n-1** = indica che i valori delle singole voci sono dedotte dal Bilancio di Società ITALIA e dai dati elaborati da Controllo di Gestione - Contabilità Industriale - dell'esercizio relativo all'anno precedente quello di erogazione

**n-2** = Indica che i valori delle singole voci sono dedotte dal Bilancio di Società ITALIA e dai dati elaborati da Controllo di Gestione - Contabilità Industriale- dell'esercizio relativo a 2 anni precedenti a quello di erogazione

**Costo perdite m.d.o.** = Costo relativo alle perdite totali di m.d.o. valorizzate secondo i criteri e le procedure previste da Analisi Fattori - Controllo di Gestione

**Costo perdite materiali** = Costo relativo a scarti e a rottame di materiale diretto valorizzato secondo i criteri e le procedure previste dalla "Certifica degli scarti" di Contabilità Industriale - Controllo Gestione

**Valore della produzione** = Deducibile da Bilancio Certificato. (I criteri di calcolo sono quelli già indicati nella nota tecnica relativa alla voce R.O.I.)

Le parti definiscono che la formula di avvio valorizzata nel 1997 sia:

$$\text{Quota (P.d.R.) 97} = 175.000 \cdot I_{96}$$

### 3.3 ALTRI SETTORI SOCIETA'

I lavoratori di tutti gli altri Settori/Società riportati a pag. 2-3 del presente Accordo sotto il titolo "Elenco delle Società interessate alla Contrattazione di Gruppo", e per i quali non è possibile individuare uno specifico indicatore, percepiranno un P.d.R. collegato alla Qualità valorizzato sulla base della media ponderale del P.d.R. di Qualità retribuito nei singoli Settori industriali.

La componente del P.d.R. di Qualità può essere pertanto, a livello di Gruppo, così schematizzata.

Settore	Indicatore	Valore P.d.R.
AUTO	CSI Auto + Q.G.P.P.(*) Auto	da formule pag. 43 e 52
IVECO	CSI Iveco + Q.G.P.P. Iveco	da formule pag. 44 e 52
NEW HOLLAND	CSI N.H. + Q.G.P.P. N.H.	da formule pag. 45 e 52
TEKSID	Media ponderale valore (P.d.R.) CSI di: Auto, Iveco, New Holland + Q.G.P.P. di Teksid	
MAGNETI MARELLI	Media ponderale valore (P.d.R.) CSI di: Auto, Iveco, N.H. + Q.G.P.P. M. Marelli	
COMAU	Media ponderale valore (P.d.R.) CSI di: Auto, Iveco, New Holland + Q.G.P.P. Comau	
FIAT AVIO	ISAC + Q.G.P.P.	da formule pag. 49 e 52
FIAT FERROVIARIA	DMPE + Q.G.P.P.	da formule pag. 51 e 52
Tutti gli altri SETTORI/SOCIETÀ	Media ponderale valore (P.d.R.) Qualità di: Auto, Iveco, New Holland Magneti Marelli, Teksid, Comau, Fiat Avio, Fiat Ferroviaria	

\* Qualità Globale Processo Produttivo

#### Criteri di erogazione del P.d.R.

Entro il 5 luglio di ogni anno in un apposito incontro nell'ambito dell'Osservatorio delle Relazioni Sindacali di Gruppo, verrà illustrato il calcolo dei tre addendi e del conseguente valore totale del Premio di Risultato che è, ad ogni effetto, di competenza dell'anno di erogazione.

L'importo annuo risultante dall'applicazione dei metodi di calcolo secondo le formule e relative tabelle di valorizzazione è da riferirsi, per gli indicatori di redditività, agli addetti inquadrati dalla 1<sup>a</sup> alla 4<sup>a</sup> categoria contrattuale.

Per gli appartenenti alle altre categorie contrattuali l'importo annuo del Premio relativo a questi due indicatori, verrà determinato, così come avviene per il P.P.G., moltiplicando il valore ottenuto dal risultato della formula per i corrispondenti coefficienti come sotto riportato.

Categoria	Coefficiente
1 - 4	1,00
5	1,07
5S - 6	1,15
7	1,30

Per tutti i lavoratori l'orario individuale del Premio in oggetto è determinato sulla base dell'importo annuo diviso 12 e ulteriormente diviso per 173.

Il valore globale del P.d.R., calcolato nel mese di luglio di ogni anno, risulta dall'armonizzazione tra il precedente Premio Performance di Gruppo (P.P.G.) con la definizione del nuovo Premio di Risultato secondo le indicazioni previste dall'art. 9, Disciplina Generale, Sezione Terza del vigente C.C.N.L.

Il Premio di Risultato risultante dall'applicazione dei 3 indicatori: Nuovo P.P.G., R.O.I. e (a partire dal 1997) Qualità sarà erogato fermo restando ( per effetto della suddetta armonizzazione) la quota mensile come da prospetto di pag. 36 secondo le seguenti modalità:

⇒ una quota mensile di £. 80.000 lorde (uguale per tutti) ricavata all'interno del valore globale, anticipata per i mesi da gennaio a giugno e posticipata per i mesi da luglio a dicembre.

Per l'anno 1996 l'anticipazione partirà dal mese di marzo.

⇒ il conguaglio sarà effettuato con la retribuzione afferente il mese di luglio e pari alla differenza tra il valore globale del P.d.R. risultante nell'anno ed il valore totale delle 12 quote mensilizzate.

Il conguaglio di luglio risulta pertanto:

**1996**

= Valore del P.d.R. anno 96 - 800.000
---------------------------------------

**1997 e seguenti**

= Valore del P.d.R. annuo - 960.000
-------------------------------------

Il Premio di risultato così definito risulta coerente con il Protocollo del 23 luglio 1993 e con l'art. 9, Disciplina Generale, Sezione Terza del vigente C.C.N.L., che avevano previsto un Premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti.

Il livello individuale di Premio sarà determinato con riferimento ai criteri indicati agli art. 8-9-10-11-12 del Regolamento Premio Performances di Gruppo che costituisce parte integrante dell'Accordo 4 luglio 1989.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio di Risultato in senso onnicomprensivo, in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto Premio è comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti legali e/ contrattuali, diretti e/o indiretti, quali, a titolo esemplificativo: ferie, festività, 13<sup>a</sup> erogazione o gratifica natalizia, 14<sup>a</sup> erogazione o premio preferiale, paga di posto o trattamento equipollente, disagio linea, maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni di lavoro straordinario, festivo, notturno con o senza riposo compensativo, ecc.

Il nuovo P.P.G., come definito nel Presente Accordo, assume criterio di unicità e, pertanto, assorbe a tutti gli effetti il P.P.G. così come definito nell'accordo 4 luglio 1989 e verrà erogato ai lavoratori appartenenti alle Società elencate nel presente Accordo sotto il titolo: Elenco delle Società interessate alla contrattazione di Gruppo (pag. 2-3) fatto salvo quanto previsto ai paragrafi successivi.

Per le Società, Aziende, Stabilimenti che applicano premi o istituti retributivi diversi dal P.P.G. di cui all'Accordo 4 luglio 1989, si procederà all'assorbimento, da tutte le voci contributive collettive erogate a vario titolo nelle specifiche situazioni, di un importo pari al valore del P.P.G. pagato nelle Società di cui all'Accordo 4 luglio 1989 nell'anno 1995 e precisamente:

- Lire 1.429.000 per i lavoratori inquadrati dal 1° al 4° livello
- Lire 1.529.000 per i lavoratori inquadrati al 5° livello
- Lire 1.643.000 per i lavoratori inquadrati dal 5° S al 6° livello
- Lire 1.857.000 per i lavoratori inquadrati al 7° livello

Quanto sopra, con l'obiettivo di assicurare a tutti i lavoratori interessati dal presente Accordo, lo stesso incremento retributivo rispetto al P.P.G. ex Accordo 4 luglio 1989 pagato nel 1995 e alle Aziende lo stesso onere di incremento dei costi. Pertanto, per le Società, Aziende, Stabilimenti in cui l'entità dei trattamenti re-

tributivi derivanti da contrattazioni aziendali, superminimi collettivi, premi di produzione e quant'altro, non sia sufficiente a coprire gli importi sopra indicati, il pagamento del nuovo "P.P.G." risulterà ridotto della differenza tra il valore sopra indicato ed il valore assorbito.

Nel caso di acquisizione o dismissione di Società la cui rilevanza determini sostanziali mutamenti rispetto all'attuale assetto del Gruppo con significative ricadute sull'indice di riferimento del Premio, le Parti si incontreranno per esaminare la nuova situazione che si configura a livello di Bilancio Consolidato e le relative determinazioni assunte in conseguenza.

La presente regolamentazione perderà automaticamente la sua validità nei confronti dei Dipendenti di Società rispetto alle quali cessi il controllo ex art. 2359 C.C. da parte di Società del Gruppo FIAT.

## **PARTE TERZA**

### **CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO**

Nell'ipotesi di assunzione con Contratto di Formazione e Lavoro, il computo del periodo trascorso in Contratto di Formazione e Lavoro - ai fini della c.d. mobilità professionale - avverrà in conformità a quanto previsto dal punto 3 - "Inquadramento e trattamento economico e normativo" - 4<sup>a</sup> comma, dell'Accordo interconfederale 31 gennaio 1995, anche per i Contratti di Formazione e Lavoro attivati prima del predetto Accordo Interconfederale ed eventualmente in essere.

#### **PROGRAMMAZIONE DEI PERMESSI RIDUZIONE ORARIO (P.R.O.)**

I lavoratori avranno la possibilità di programmare, su base trimestrale, l'utilizzo di un gruppo di 8 ore di Permessi per Riduzione Orario di lavoro, previsti dal Protocollo 1 settembre 1983, nonché dalla "Nota aggiuntiva" al citato Protocollo - e stipulata con il C.C.N.L. 18 gennaio 1987, il C.C.N.L. 14 dicembre 1990 ed il C.C.N.L. 5 luglio 1994 - allegati all'articolo 5 - Disciplina Generale, Sezione Terza, del C.C.N.L. vigente. Resta, fin d'ora, inteso che le fruizioni dei Permessi sopra considerati non dovranno comportare un'assenza superiore al 4% dei lavoratori normalmente addetti all'unità organizzativa (UTE, reparto, ufficio) di riferimento. Le parti riconfermano che, per quanto riguarda la fruizione complessiva dei Permessi, di cui al richiamato articolo 5, Disciplina Generale, Sezione Terza, del vigente C.C.N.L., valgono le disposizioni in essa contenute.

#### **FLESSIBILITÀ DI ORARIO PER OPERAI**

Nelle aree non collegate alla produzione in cui lavorano impiegati che utilizzano l'orario flessibile, per gli operai ivi operanti si darà corso ad una verifica, a livello di Settore, per esaminare la possibilità, nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative, di estendere totalmente o parzialmente agli operai stessi l'orario flessibile praticato dagli impiegati.

#### **CALENDARIO DELLE FERIE**

I settori terminali verificheranno la possibilità di definire i periodi di chiusura collettiva per le ferie estive e per le eventuali fermate di fine anno, rispettivamente entro il mese di aprile e nel mese di settembre.

Gli altri settori procederanno alle relative verifiche in tempi successivi alla definizione di cui al capoverso precedente, anche tenendo conto delle proprie tipologie di prodotto e di cliente. Tale comunicazione potrà avvenire tendenzialmente entro maggio per le ferie estive ed entro ottobre per le chiusure di fine anno.

#### **MALATTIA**

A tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato verrà comunicata la situazione individuale - ai fini del trattamento economico - relativa ai periodi di malattia degli ultimi 36 mesi. Tale comunicazione verrà, di norma, fornita nel mese di ottobre di ciascun anno a partire dal 1996, oppure dal 1997 in funzione della disponibilità dei dati delle singole Aziende.

#### **DURATA DELL'ACCORDO**

In conformità a quanto previsto nel vigente C.C.N.L. Metalmeccanici 5.7.1994 (Art. 38, Disciplina Generale, Sezione Terza) il presente Accordo aziendale avrà vigore fino al 31.12.1999. L'Accordo si intenderà rinnovato, salve le decorrenze particolari previste per i singoli istituti, per altri quattro anni se non disdetto entro il 30.09.1999.

## **Allegato 1**

### **ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DEL COMITATO AZIENDALE EUROPEO DEI LAVORATORI DEL GRUPPO FIAT**

#### **Art. 1**

FIAT SpA e le Organizzazioni Sindacali FIM, FIOM, UILM e FISMIC concordano sull'istituzione del Comitato Aziendale Europeo dei Lavoratori del Gruppo Fiat, per realizzare gli obiettivi della Direttiva CEE 45/94 di informazione e consultazione dei lavoratori a livello transnazionale. L'accordo è sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali dei Paesi interessati e dalla FEM.

Con la realizzazione di un'istanza di dialogo a livello europeo, finalizzata a promuovere l'informazione e la consultazione, intesa come scambio di opinioni tra l'Azienda e i rappresentanti dei lavoratori, le Parti confermano la volontà di perseguire, anche a livello sovranazionale, un approccio cooperativo nel sistema di rapporti tra l'Azienda e i rappresentanti dei lavoratori, ritenendo che esso risponda, al tempo stesso, agli interessi dei lavoratori e agli obiettivi di crescita e di competitività dell'Azienda.

Il Comitato Aziendale Europeo non pregiudica i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori vigenti nei diversi Paesi e non interferisce con le competenze negoziali attribuite da leggi o da accordi alle rappresentanze esistenti nei singoli Paesi.

Le Parti si danno atto che il presente Accordo costitutivo risponde agli obiettivi della Direttiva 45/94 e rientra, quindi, nelle fattispecie previste dall'art. 13 della stessa.

#### **Art. 2 - Oggetto dell'informazione e consultazione**

Il Comitato Aziendale Europeo viene informato e consultato sulla situazione e sull'andamento del Gruppo, in particolare su:

- situazione economica e finanziaria del Gruppo e dei Settori, secondo i risultati del bilancio consolidato;
- andamento e probabile evoluzione della produzione e delle vendite, in particolare per i settori terminali;
- investimenti strategici a livello di Gruppo;
- stato dell'occupazione e probabili evoluzioni;
- cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro e nuovi processi produttivi, che incidono significativamente sul Gruppo nel suo complesso;
- riduzione della dimensione, ovvero chiusura, trasferimenti di produzione, fusioni di Aziende o Unità Produttive, che abbiano rilevante impatto occupazionale con ripercussioni transnazionali.

#### **Art. 3 - Definizione di Gruppo**

Il presente Accordo riguarda tutti i lavoratori delle Società di cui FIAT SpA controlla, direttamente o indirettamente, più del 50% del capitale sociale e che operano nei settori di attività caratterizzati dalla presenza di realtà lavorative oltre che in Italia in almeno uno degli Stati membri dell'Unione Europea, compreso il Regno Unito. Qualora il numero complessivo degli occupati nello Stato non superi le 150 unità in almeno uno dei Settori di attività del Gruppo, le Parti daranno luogo a una specifica procedura di informazione e consultazione dei lavoratori interessati.

Qualora nel periodo di vigenza dell'Accordo entrino a far parte dell'Unione Europea altri Stati, in cui siano presenti realtà lavorative del Gruppo, sarà loro assicurata una rappresentanza nel Comitato Aziendale Europeo.

#### **Art. 4 - Composizione del Comitato**

Compongono il Comitato Aziendale Europeo i rappresentanti dei lavoratori del Gruppo, come definito nell'Art. 3.

Il numero dei componenti, pari a 28, e la distribuzione per Paese sono indicati nella tabella allegata (Tab. 1). La composizione per Paese e per Settore tiene conto dell'esigenza di garantire la rappresentanza a tutti i paesi interessati e del livello di occupazione complessivo e per Settore, presenti nel Paese.

Al fine di favorire il rispetto di questa esigenza, si allega la tabella relativa alla distribuzione dell'occupazione del Gruppo Fiat per Paese e Settore (Tab. 2).

Le Parti potranno aumentare il numero dei componenti il Comitato fino a un massimo di 30 per tener conto delle nuove esigenze di rappresentatività nel caso previsto dall'ultimo comma dell'Art. 3, e rivedranno la

composizione del Comitato nel caso di sostanziale modifica della presenza del Gruppo Fiat nei Paesi rappresentati nel Comitato Aziendale Europeo.

Tutti i componenti del Comitato Aziendale devono essere dipendenti del Gruppo Fiat da almeno tre anni.

#### **Art. 5 - Assegnazione dei seggi**

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo designano i componenti del Comitato Aziendale Europeo nell'ambito delle rappresentanze dei lavoratori esistenti nelle realtà interessate, nel rispetto delle normative nazionali vigenti in materia di rappresentanza dei lavoratori e assicurando nel Comitato, in complesso, la rappresentanza di tutte le categorie di lavoratori.

Nel caso di mancanza di rappresentanze dei lavoratori riconosciute, le procedure di designazione saranno concordate con i sindacati firmatari del Paese interessato, nell'ambito dei criteri del presente Accordo. I nominativi devono essere comunicati alle Società di appartenenze dei lavoratori e a FIAT SpA entro quattro mesi dalla firma del presente Accordo.

I componenti restano in carica 4 anni, salvo il venir meno del requisito di lavoratore dipendente del Gruppo, nel qual caso si procederà alla loro sostituzione con le modalità indicate al primo comma del presente articolo.

#### **Art. 6 - Riunioni del Comitato**

Il Comitato Aziendale Europeo si riunisce una volta all'anno, di norma nel mese di settembre. Data, luogo e ordine del giorno sono stabiliti dalla direzione Aziendale e sono comunicati con 30 giorni di anticipo ai componenti del Comitato aziendale, ai quali sarà inviata la documentazione per la partecipazione alla riunione.

Specifici argomenti che rientrino nei temi oggetto dell'informazione e consultazione (di cui all'art. 2) e con carattere transnazionale possono essere inseriti nell'ordine del giorno della riunione su richiesta presentata in tempo utile da almeno 6 membri del Comitato aziendale.

Per parte aziendale, partecipano alla riunione il Responsabile di relazioni Industriali di FIAT SpA, che presiede la riunione e i responsabili di Funzione e di Settore decisi dall'azienda anche in considerazione dell'ordine del giorno. Alla riunione possono partecipare - in qualità di invitati, fino ad un massimo di quattro - i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie o che aderiscono al presente Accordo.

I componenti del Comitato Aziendale hanno il diritto di riunirsi il giorno precedente l'incontro ufficiale.

Per il primo incontro, la riunione potrà proseguire nel giorno successivo e concludersi entro le ore 14.

Per entrambi gli incontri sarà garantita la traduzione simultanea in italiano, francese, tedesco, spagnolo, inglese.

Un verbale dell'incontro sarà redatto e tradotto nelle lingue suindicate, a cura della Direzione Aziendale, e sarà inviato ai componenti del Comitato Aziendale Europeo e ai rappresentanti dei Paesi non presenti nel Comitato Aziendale Europeo (per i quali si applica la procedura di cui all'art. 3, 2<sup>a</sup> comma), oltre che alle Direzioni del Personale delle Società interessate.

#### **Art. 7 - Riservatezza**

E' fatto obbligo a tutti i componenti del Comitato Aziendale Europeo del Gruppo Fiat di non divulgare alcuna informazione che venga loro fornita in via riservata. Tale obbligo sussiste anche allo scadere del mandato. In caso di inosservanza, si applicheranno i regolamenti aziendali e le normative di legge in materia.

#### **Art. 8 - Tutela dei componenti del Comitato Aziendale**

I componenti del Comitato Aziendale Europeo godono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla Legislazione e dalle prassi vigenti nello Stato in cui sono occupati.

#### **Art. 9 - Finanziamento**

Sono a carico dell'Azienda i costi relativi alla riunione del Comitato e alla riunione preparatoria (spese di viaggio, soggiorno - secondo le parassi previste per i lavoratori in azienda - traduzioni, documentazione).

I rappresentanti dei lavoratori, per partecipare alla riunione del Comitato e alla riunione preparatoria, usufruiscono di permessi retribuiti limitatamente al tempo di trasferimento e di riunione.

#### **Art. 10 - Organizzazione**

Una Segreteria organizzativa funzionerà presso le Relazioni Industriali di FIAT SpA per espletare i compiti organizzativi connessi alla convocazione e all'organizzazione della riunione. Il comitato aziendale delega il suo rappresentante come interlocutore nei rapporti con la Direzione aziendale e la Segreteria organizzativa. Il

Comitato Aziendale può organizzare il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, convenuto tra le Parti.

Il regolamento può prevedere la costituzione di un Comitato Esecutivo, composto da un massimo di 5 membri, con le seguenti competenze:

- concordare l'ordine del giorno della riunione annuale con la Direzione Aziendale;
- ricevere il verbale della riunione per eventuali osservazioni, prima della distribuzione;
- partecipare a una riunione aggiuntiva, rispetto a quella annuale, nel caso di eventi eccezionali che la giustificano, convocate su iniziativa della Direzione Aziendale o a seguito di richiesta motivata del Comitato Esecutivo stesso e approvata dalla Direzione Aziendale.

#### **Art. 11 - Durata dell'Accordo**

Il presente Accordo ha la durata di 4 anni.

Nell'ultima riunione annuale precedente la scadenza, il Comitato Aziendale Europeo e la Direzione Aziendale, in vista di un eventuale rinnovo dell'accordo, si scambieranno una valutazione dell'esperienza realizzata.

#### **Art. 12 - Pubblicità**

Il presente Accordo sarà trasmesso al Ministero del Lavoro e alla Commissione dell'Unione Europea.

#### **Tab. 1 - Accordo per la Costituzione del Comitato Aziendale Europeo dei Lavoratori del Gruppo Fiat**

##### **DISTRIBUZIONE DEI SEGGI PER PAESE**

ITALIA	13
FRANCIA	3
GERMANIA	3
SPAGNA	3
U.K.	3
BELGIO	2
PORTOGALLO	1
<b>TOTALE</b>	<b>28</b>

**Tabella 2 - Accordo per la costituzione del Comitato Aziendale Europeo dei lavoratori del Gruppo Fiat****GRUPPO FIAT IN EUROPA****SOCIETÀ CONSOLIDATE**

<b>SETTORE</b>	<b>ITALIA</b>	<b>FRANCIA</b>	<b>GERMANIA</b>	<b>U.K.</b>	<b>SPAGNA</b>	<b>BELGIO</b>	<b>PORTOG.</b>	<b>GRECIA</b>	<b>OLANDA</b>	<b>DK</b>	<b>IRLANDA</b>	<b>FINLAN.</b>	<b>SVEZIA</b>	<b>AUSTRIA</b>	<b>TOTALE</b>
AUTOMOBILI	79.116	553	749	210	245	246	183	105	125	55	25	-	-	-	81.612
COMPONENTI	13.759	4.091	142	1.608	1.491	-	62	-	-	-	-	-	-	-	21.153
MACCHINE PER L'AGRIC.	5.556	584	245	2.410	97	3.500	33	-	-	29	6	-	-	22	12.482
MEZZI E SISTEMI DI PROD.	3.514	200	37	-	278	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.029
SERVIZI FINANZ. E IMMOB.	1.380	90	359	22	-	12	90	24	38	17	-	-	-	-	2.032
VEICOLI INDUSTRIALI	18.355	2.391	4.780	1.243	4.038	141	81	-	43	122	-	25	33	139	31.391
ASSICURAZIONI	1.361	6.36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.997
<b>TOTALE</b>	<b>123.041</b>	<b>8.546</b>	<b>6.312</b>	<b>5.493</b>	<b>6.149</b>	<b>3.899</b>	<b>449</b>	<b>129</b>	<b>206</b>	<b>223</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>161</b>	<b>154.696</b>



## **Allegato 2**

### **DISCIPLINA IN TEMA DI RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)**

Le parti fanno riferimento a quanto previsto dall'art. 18 del D.Lgs 19 settembre 1994, n. 626 - in materia di rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - ed alla normativa derivante da Accordi collettivi aziendali, per confermare l'impegno a perseguire, nella logica della partecipazione, l'obiettivo del miglioramento della sicurezza e della tutela della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Pertanto, esse ritengono di armonizzare la citata normativa nel seguente modo:

- **AZIENDE O UNITA' PRODUTTIVE FINO A 1.000 DIPENDENTI:**

In queste realtà il numero degli RLS è pari a:

- 1 rappresentante nelle Aziende o Unità produttive con un numero di dipendenti sino a 200
- 3 rappresentanti nelle Aziende o Unità Produttive con un numero di dipendenti da 201 a 500
- 4 rappresentanti nelle Aziende o Unità Produttive con un numero di dipendenti da 501 a 1.000

Fermo restando che l'RLS è da individuarsi tra i componenti della RSU, in fase transitoria, l'RLS è individuato nell'ambito degli RSU o dei dirigenti delle RSA aderenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie il C.C.N.L., secondo quanto contemplato dalla specifica normativa contenuta nell'accordo Interconfederale 22 giugno 1995. Successivamente l'RLS sarà individuato in maniera conforme a quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.

Nelle ipotesi riguardanti le Unità Produttive con un numero di addetti compreso fra 501 e 1000, nelle quali si convenga di istituire la Commissione Prevenzione Sicurezza del Lavoro, i componenti la citata Commissione - i quali rivestono, quindi, la qualità di RLS - saranno individuati con le seguenti modalità:

- 3, fra i candidati alla carica di RLS, eletti RSU dai lavoratori, secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 e dal D.Lgs 626/1994;
- 1, designato congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali tra i candidati alla carica dell'RLS, eletti nell'ambito delle RSU delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo.

La durata dell'incarico è pari a tre anni ed è da intendersi collegata alla scadenza temporale riferita all'incarico dei soggetti sopra citati ad RSU.

- **UNITA' PRODUTTIVE CON OLTRE 1.000 DIPENDENTI:**

Le parti convengono di istituire in tutte le Unità Produttive con oltre 1.000 dipendenti, le Commissioni Prevenzione e Sicurezza del Lavoro, già istituite in alcune realtà produttive dall'Accordo 1.12.1989, attribuendo alla componente in rappresentanza dei lavoratori tutte le attribuzioni previste dal D.Lgs 626/1994 e successive modificazioni e dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 ( e sue applicazioni a livello territoriale) in capo al RLS. Con quanto concordato, le Parti si danno atto di aver adempiuto, a tutti gli effetti, a quanto previsto dall'art. 18 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 in materia di individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). I componenti delle Commissioni - per la parte dei lavoratori - appartengono, esclusivamente, alle Rappresentanze Sindacali Unitarie, così come previsto dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Il numero dei Rappresentanti Sindacali Unitari componenti le Commissioni Prevenzione e Sicurezza del Lavoro è pari a 8.

In fase transitoria, ed in conformità a quanto disposto dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 al punto 1.2 - "procedure per l'elezione o designazione dell'RLS" - i componenti delle richiamate Commissioni saranno eletti nell'ambito delle RSU o delle RSA (queste ultime provvederanno nell'ambito dei loro dirigenti) aderenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. Successivamente, l'individuazione degli RLS componenti le Commissioni dovrà avvenire con modalità conformi a quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.

I componenti dette Commissioni, che saranno comunicati all'Azienda congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo, per il tramite dell'Unione Industriale, saranno individuati con le seguenti modalità:

- 6 fra i candidati alla carica di RLS, eletti RSU dai lavoratori, secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 e dal D.Lgs 626/1994;
- 2, designati congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali tra i candidati alla carica dell'RLS, eletti nell'ambito delle RSU delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo.

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

- Responsabile del personale e/o delle Relazioni Sindacali
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Inoltre, in relazione alla complessità dei temi da affrontare in sede di Commissione, alle specifiche riunioni potranno partecipare i Responsabili dei Servizi Tecnici Aziendali competenti, che la Direzione Aziendale riterrà opportuno, nonché dal medico competente nei casi previsti dal D.Lgs 626/1994.

### **Permessi**

Per l'espletamento dei propri compiti, è riconosciuto all'RLS (sono da intendersi tali anche gli RSU componenti la Commissione Prevenzione e Sicurezza Lavoro) il diritto di avvalersi di permessi con le seguenti misure e modalità:

- 40 ore annue per ogni Rappresentante, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs 626/1994, secondo quanto stabilito dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995;
- per l'espletamento degli adempimenti definiti dalle lettere b), c), d), g), i) ed l) di cui al 1^ comma dell'art. 19 del D.Lgs 19 settembre 1994, n. 626, le ore necessarie sono considerate, ai fini retributivi, ore lavorative a regime ordinario;
- utilizzazione, per l'espletamento delle attività previste dal presente Accordo, ed ulteriori rispetto agli adempimenti previsti dal D.Lgs 626/1994, del monte ore assegnato, in quanto RSU, dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.

### **Attribuzioni**

Oltre alle attribuzioni spettanti all'RLS in base a quanto stabilito dall'art. 19 del D.Lgs 19 settembre 1994, n. 626, alle Commissioni Prevenzione e Sicurezza del Lavoro sono conferite competenze specifiche di consultazione e di proposta, come già previsto dagli accordi precedenti, quali:

- definizione congiunta di programmi di informazione e di sensibilizzazione dei lavoratori in materia di prevenzione, da realizzarsi operativamente a cura dell'azienda, in particolare allo scopo di elaborare un'adeguata informazione a norma dell'art. 21, 1^ comma del D.Lgs 626/1994;
- verifiche congiunte circa le modalità ed i 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;
- comunicazione preventiva sugli strumenti informativi previsti per i lavoratori in ordine ai rischi suddetti;
- informazioni, con cadenza mensile, sugli eventi infortunistici con particolare riferimento a:
  - numero degli infortuni, ripartiti tra franchigie e denunce;
  - statistiche per causale di accadimento, anche allo scopo di individuare e realizzare idonei interventi preventivi;
  - informazione, con cadenza mensile, sul numero degli interventi di pronto soccorso effettuati a cura del Servizio Sanitario Aziendale nell'Unità Produttiva;
- valutazione circa la situazione dei presidi sanitari e tipo di servizio previsto;
- consultazione della documentazione aziendale relativa ai mezzi di protezione individuale e verifica congiunta su loro corretto utilizzo da parte dei lavoratori;
- illustrazione dei dispositivi di protezione, sia di carattere specifico che generale;
- informazione, in termini di sintesi statistica, della situazione delle visite periodiche di legge;
- adeguarsi alle interpretazioni emanate all'unanimità dal Comitato Ambiente e Igiene del Lavoro.

Gli argomenti trattati nell'ambito della Commissione saranno oggetto di verbale, di volta in volta, riportato in apposito registro da conservarsi a cura dell'Azienda.

E' da intendersi che, in ordine dei dati forniti dall'Azienda ed alle conoscenze acquisite nell'ambito dell'attività della Commissione, i componenti della stessa sono tenuti alla assoluta riservatezza, nel rispetto di quanto previsto al riguardo dalle normative di legge e di contratto vigenti.

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo e le RSU comunicheranno, congiuntamente, per il tramite dell'Associazione Industriale competente per il territorio, i nominativi degli RLS individuati secondo le modalità definite nel presente Accordo.

Con le precisazioni contenute in questo ultimo paragrafo, le Parti hanno inteso superare quanto previsto, nella materia della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, dall'Accordo 1 dicembre 1989 e successive integrazioni, nonché quanto stabilito dall'Accordo 5 agosto 1971 ( e successive integrazioni e modificazioni) in tema di Comitato Ambiente, poiché le parti stesse considerano le competenze assegnate dai citati Accordi ricomprese nella disciplina contemplata dal presente Accordo.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Con riferimento alle Società/Stabilimenti che non applicano il P.P.G. - di cui all'Accordo 4 luglio 1989 - sarà effettuata con le Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie del presente Accordo, una verifica per individuare i premi e le voci retributive collettive erogate a vario titolo che confluiranno negli importi pagati a titolo di "nuovo P.P.G.". Le Parti convengono fin d'ora che gli importi assorbiti (necessari per raggiungere gli importi pagati a titolo di P.P.G. nel 1995) conserveranno la precedente natura retributiva e che gli eventuali premi analoghi al P.P.G. saranno comunque congelati al valore percepito nel 1995, come previsto dall'art. 9 del C.C.N.L. Metalmeccanici. Si conferma che a tutti i lavoratori verrà assicurato l'incremento salariale previsto dal presente Accordo e a tutte le Aziende lo stesso incremento di costi.