FIOM-CGIL
a cura di

L'ACCORDO DELLA VERGOGNA

Accordo 23 dicembre 2010
FIAT GROUP AUTOMOBILES MIRAFIORI PLANT
FIM-UILM-FISMIC-UGL
ASSOCIAZIONE CAPI E QUADRI FIAT

PERCHE' QUESTA PUBBLICAZIONE?

La FIOM-CGIL ha deciso di stampare questo opuscolo che riproduce integralmente l'accordo del 23 dicembre 2010 e distribuirlo a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori della Carrozzeria perché pensiamo sia importante garantire un'informazione completa, dettagliata e trasparente sui contenuti dell'accordo firmato con Fiat da Fim, Uilm, Fismic, Ugl e Associazione Quadri e Capi.
I cambiamenti in negativo previsti nell'accordo sulle condizioni di lavoro e sui diritti in generale dei lavoratori, sono di una radicalità tale che è opportuno che i diretti interessati sappiano cosa è stato firmato in modo non filtrato da alcun tipo di sintesi.

La FIOM-CGIL, come noto, non ha firmato l'intesa in quanto sono previste:

- la cancellazione del Contratto Nazionale dei Metalmeccanici, che non sarà applicato alla Joint Venture;
- il peggioramento delle condizioni di lavoro e della salute con il taglio delle pause per il riposo;
- l'intensificazione della prestazione lavorativa con la disdetta di importanti accordi sindacali sulle saturazioni massime individuali e sulle maggiorazioni minime da assegnare ai cicli di lavoro;
- la possibilità per l'azienda di inserire turni da 10 ore di lavoro;
- una penalizzazione economica sulla retribuzione dovuta in caso di malattia;
- il salario nominale non aumenta. La retribuzione potrebbe aumentare solo nell'eventualità che siano utilizzati straordinari e turnistiche più gravose;
- la riduzione nei fatti del salario reale in quanto nulla è previsto sul Premio di Risultato che già nel 2010 non è stato erogato nella quota prevista a Luglio;
- la cancellazione dei rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori (R.S.U.) sostituiti dalle RSA nominate dai soli sindacati firmatari;
- la possibilità di sanzionare individualmente il lavoratore e le organizzazioni sindacali in caso di non rispetto delle clausole previste (limitazione del diritto di sciopero).

Per la FIOM-CGIL delle soluzioni in grado di dare risposte rispettose della salute e dei diritti dei lavoratori potevano essere trovate e per queste ragioni pensiamo che fermare questa deriva è ancora possibile. La consapevolezza e la conoscenza dei lavoratori di ciò che sta accadendo è il primo passo da compiere.

FIOM- CGIL TORINO

Addì, 23 Dicembre 2010

presso l'Unione Industriale di Torino

tra

Fiat Group Automobiles S.p.A., assistita dell'Unione Industriale di Torino

e

i rappresentanti delle Segreterie Nazionali e della provincia di Torino di Fim, Uilm, Fismic e UGL Metalmeccanici e dell'Associazione Capi e Quadri Fiat

a seguito del'incontro del 26 Novembre, nel corso del quale l'Amministratore Delegato del Gruppo Fiat ha presentato il piano di rilancio produttivo dello stabilimento di Mirafiori Plant e sono state illustrate le condizioni necessarie per la sua realizzazione, nonché degli incontri del 29 Novembre e del 2 Dicembre, nel corso dei quali l'azienda ha illustrato in dettaglio regolamentazione specifiche sia per Mirafiori Plant sia per la Joint Venture, di quello del 3 Dicembre durante il quale l'azienda ha presentato, al termine del confronto, un documento conclusivo e dell'incontro odierno, convocato a seguito delle richieste da parte di Fim, Uilm, Fismic e UGL Metalmeccanici è stato sottoscritto l'allegato documento che le Organizzazioni Sindacali firmatarie, considerando chiusa la trattativa, sottoporranno all'approvazione dei lavoratori.

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

PREMESSA

Con riferimento all'incontro del 26 Novembre 2010 presso l'Unione Industriale di Torino, durante il quale è stato illustrato il piano per il rilancio produttivo dello stabilimento di Mirafiori Plant (allegato comunicato stampa), le Parti concordano sulle condizioni per rendere operativo e praticabile l'avvio dell'iniziativa industriale della Joint Venture.

L'azienda ribadisce che ai fini della realizzazione del Piano si debbano concretizzare le condizioni che rendono operativo e praticabile, mediante l'adesione effettiva dei soggetti interessati, quanto convenuto con la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo.
Il presente documento conclusivo diventerà operativo a fronte dell'approvazione dell'accordo da parte della maggioranza dei lavoratori.

****

Ai fini operativi la Joint Venture, che non aderirà al sistema confindustriale, applicherà un contratto collettivo specifico di primo livello che includerà quanto convenuto con la presente intesa.
Altri istituti contrattuali (quali ad esempio il fondo Cometa, la classificazione dei lavoratori – nell'ambito della quale saranno identificati i ruoli a cui, all'interno della 3^ categoria, sarà riconosciuto un Elemento Retributivo di Professionalità -, le ferie, i permessi annui retribuiti (P.A.R.) e le festività, gli scatti di anzianità, le procedure relative ai provvedimenti disciplinari, comprensive delle clausole integrative del contratto individuale di lavoro, ecc.) verranno inseriti in fase di stesura del contratto collettivo specifico coerentemente con le finalità della Joint Venture.

Per quanto riguarda il sistema di partecipazione e i diritti sindacali si fa riferimento al documento allegato n. 1.

1. CLAUSOLA DI RESPONSABILITA'

Il presente accordo costituisce un insieme integrato, sicché tutte le sue clausole sono correlate ed inscindibili tra loro, con la conseguenza che il mancato rispetto degli impegni ivi assunti dalle Organizzazioni Sindacali e/o dalla Rappresentanza Sindacale dei Lavoratori ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate per la realizzazione del Piano e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda dal presente accordo, posti in essere dalle Organizzazioni Sindacali e/o dalla Rappresentanza Sindacale dei Lavoratori, anche a livello di singoli componenti, libera l'Azienda dagli obblighi derivanti dal presente accordo nonché da quelli contrattuali in materia di:

- contributi sindacali
- permessi sindacali retribuiti per i componenti degli organi direttivi delle Organizzazioni Sindacali
- permessi sindacali aggiuntivi oltre le ore previste dalla legge 300/70 per i componenti della Rappresentanza Sindacale dei Lavoratori.

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

2. CLAUSOLE INTEGRATIVE DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Le Parti convengono che le clausole del presente accordo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate ed inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari, conservativi e non, e comporta il venir meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole.

3. COMMISSIONE PARITETICA DI CONCILIAZIONE

Le Parti riconoscono alla Commissione Paritetica di Conciliazione la qualità di sede preferenziale e privilegiata per esaminare le eventuali specifiche situazioni che concretizzino il mancato rispetto degli impegni assunti dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo nonché per esaminare l'operatività delle conseguenze ivi previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali, fermo restando che, in assenza di una valutazione congiunta delle parti, l'Azienda procederà secondo quanto previsto dal punto 1 (clausola di responsabilità) del presente accordo.

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

Le Parti stipulanti si danno atto che, nel corso della procedura suddetta, le Organizzazioni Sindacali non faranno ricorso all'azione diretta e che da parte aziendale non si procederà in via unilaterale. Al termine della procedura, in assenza di una valutazione congiunta delle Parti, o in caso di mancata riunione della commissione alla data di convocazione, l'Azienda sarà libera di procedere secondo quanto previsto dal punto 1 (clausola di responsabilità) del presente accordo.

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

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

Regolamentazione per Mirafiori Plant

1. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le Parti intendono proficuamente superata la fase di sperimentazione dell'applicazione del sistema Ergo UAS avviata a luglio 2008. Pertanto a decorrere dal 4 Aprile 2011, esperite le procedure tecniche di disdetta e recesso degli accordi aziendali vigenti in tema di regolamentazione della prestazione lavorativa, presso lo stabilimento Mirafiori Plant sarà definitivamente applicato su tutte le lavorazioni il sistema Ergo-UAS, secondo quanto descritto nell'allegato n. 7, che costituisce parte integrante del presente accordo.

Le soluzioni ergonomiche migliorative, derivanti dall'applicazione del sistema Ergo-UAS, permettono, sulle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo, un regime di tre pause di 10 minuti ciascuna, fruite in modo collettivo, nell'arco del turno di lavoro, che sostituiscono le attuali tre pause di cui due da 15 minuti e una da dieci.

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

Con l'avvio del nuovo regime di pause, i 10 minuti di incremento della prestazione lavorativa nell'arco del turno, per gli addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo, saranno monetizzati in una voce retributiva specifica denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza".

L'importo forfetario, da corrispondere solo per le ore di effettiva prestazione lavorativa, con esclusione tra l'altro delle ore di inattività, della mezz'ora retribuita per refezione e delle assenze la cui copertura retributiva è per legge e/o contratto parificata alla prestazione lavorativa, è concordato, per tutti gli aventi diritto, in misura di 0,1877 euro lordi/ora. Tale importo è stato definito dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali e pertanto il suddetto importo forfetario orario è comprensivo di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.

Le Parti con il presente accordo concordano espressamente, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dall'art.1 della Legge 29 maggio 1982 n.297, che la suddetta voce retributiva denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza" è da escludere dalla base di calcolo per il Trattamento di Fine Rapporto.

Tale monetizzazione ad personam avrà luogo nei confronti dei lavoratori interessati che saranno addetti alle lavorazioni sopra indicate all'entrata in vigore del nuovo regime di pause.

2. MEZZ'ORA RETRIBUITA PER LA REFEZIONE

Per i lavoratori addetti a turni avvicendati si conferma che la mezz'ora retribuita per la refezione è collocata all'interno del turno.

3. ABOLIZIONE VOCI RETRIBUTIVE

A partire dal mese di Aprile 2011, sono abolite le seguenti voci retributive, previo esperimento della disdetta e recesso degli accordi aziendali e delle prassi vigenti in materia:

- paghe di posto
- indennità disagio linea
- premio mansione e premi speciali.

Le suddette voci, per i lavoratori per i quali siano considerate parte della retribuzione di riferimento nel mese di Marzo 2011, saranno accorpate nella voce "superminimo individuale non assorbibile" a far data da Aprile 2011 secondo i seguenti importi forfetari:

indennità disagio linea: euro/ora 0,0177 lordi pari a euro/mese 3,0621 lordi,

paghe di posto: euro/ora 0,0048 lordi pari a euro/mese 0,8366 lordi,

premi speciali: euro/ora 0,0101 lordi pari a euro/mese 1,7473 lordi,

premio mansione: euro/ora 0,0248 lordi pari a euro/mese 4,2900 lordi,

per il personale in forza al 1° Aprile 2011, in misura intera per i lavoratori per i quali siano state considerate parte della retribuzione di riferimento in via continuativa per tutti i 12 mesi precedenti o in quota proporzionale per i lavoratori per i quali siano state considerate nella retribuzione di riferimento solo per parte dei 12 mesi precedenti.

4. ASSENTEISMO

Premesso che:

- la regolamentazione qui convenuta in relazione al monitoraggio, ai fini di un miglioramento, dell'andamento dell'assenteismo per malattia non troverà applicazione in caso di ricovero ospedaliero e nelle seguenti situazioni:
    - lavoratori sottoposti a emodialisi o affetti dal morbo di Cooley, da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie;
    - lavoratori affetti da TBC o da gravi patologie, che richiedono terapie salvavita, con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa;
- l'azienda conferma che continuerà, come fatto sino ad ora, ad esaminare e a valutare con particolare cautela e attenzione i casi di superamento del periodo di comporto in caso di malattie terminali;

le parti convengono di istituire per Mirafiori Plant una commissione paritetica, composta da un componente per Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo e altrettanti di parte aziendale, per monitorare l'andamento del fenomeno assenteismo per malattia. La suddetta commissione opererà come segue.

1. Nel corso del mese di luglio 2011 verificherà il dato consuntivo medio dell'assenteismo per malattia per il periodo gennaio-giugno 2011 riferita agli operai e, nell'eventualità che lo stesso non risulti inferiore al 6% medio, si darà corso alla disciplina di cui al punto A.

A. Dal 1° luglio 2011, ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore a 5 giorni nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, in caso di assenze ripetute nell'arco dei precedenti 12 mesi per oltre due volte per eventi giustificati come malattia caratterizzati da identiche modalità (eventi verificatisi nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale di durata non superiore a 5 giorni) non verrà riconosciuto per il primo giorno di assenza alcun trattamento economico a carico azienda, così come previsto in generale dalla legge, in caso di malattia, per i lavoratori aventi titolo all'indennità economica a carico dell'INPS.

Alla Commissione paritetica verrà demandato il compito di individuare, nell'ambito della fattispecie sopra delineata, i casi ai quali non sia applicabile, tenendo conto della particolarità di ogni singola situazione concreta, il riportato sistema di applicazione della "carenza".

2. Qualora a gennaio 2012 la Commissione rilevi che il tasso di assenteismo medio per malattia riferito al secondo semestre 2011 non è sceso sotto il 4%, verrà applicata la disciplina riportata al sottostante punto B.

B. Dal 1° Gennaio 2012, ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore a 5 giorni nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, in caso di assenze ripetute nell'arco dei precedenti 12 mesi per oltre due volte per eventi giustificati come malattia caratterizzati da identiche modalità (eventi verificatisi nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale di durata non superiore a 5 giorni), non verrà riconosciuto per i primi due giorni alcun trattamento economico a carico azienda, così come previsto in generale dalla legge, in caso di malattia, per i lavoratori aventi titolo all'indennità economica a carico dell'INPS.
Tale disciplina verrà applicata, nei singoli casi, previo esame congiunto nell'ambito dell'apposita Commissione come previsto al precedente punto A.

3. Per gli anni successivi al 2012 nel caso in cui il tasso di assenteismo medio per malattia, riferito all'anno precedente, non sia inferiore al 3,5% si applicherà la disciplina di cui al punto B.

Tale disciplina verrà applicata, nei singoli casi, previo esame congiunto nell'ambito dell'apposita Commissione come previsto ai precedenti punti A e B.

Analoghe iniziative verranno adottate nel caso in cui si verifichino simili criticità nell'area impiegatizia.

5. GESTIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI

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

6. DECADENZA ACCORDI

La presente intesa annulla e sostituisce quanto in precedenza pattuito sulle medesime materie, esperite le procedure di disdetta e recesso richiamate nel presente accordo, con particolare riferimento:

- per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, agli accordi del:
  - 5/8/1971 parte III, punto 1 (pause),
  - 27/7/1972 allegato 4 (pause individuali con rimpiazzo),
  - 18/3/2003 capitolo "missione produttiva Mirafiori", per la parte relativa alle modalità di fruizione e alla durata delle pause di lavoro,
  - 4/7/2007 capitolo pause di lavoro;

- per quanto riguarda la prestazione lavorativa, alle previsioni di cui alla parte III, punto 2, dell'intesa 5/8/1971 inerenti l'indice di saturazione massima individuale, nonché l'indice di saturazione massima individuale istantanea di cui alla lettera e) dell'art. 1 (disposizioni di carattere generale) dell'allegato B) (regolamentazione linee di montaggio meccanizzate) dell'accordo 26/6/1969 e i coefficienti di maggiorazione dei tempi per fattore di riposo di cui al punto II dei "criteri generali del sistema di incentivo di rendimento" notificati ai sindacati in data 6/6/1968, come previsto dall'accordo del 31/5/1968;

- per quanto riguarda le voci retributive paghe di posto, indennità disagio linea, premio mansione e premi speciali, a tutti i relativi accordi (tra cui le intese del 5/10/1945, 1/9/1955, 24/2/1956, 31/5/1968, 28/5/1969, 2/6/1969, 26/6/1969, 11/3/1970 e del 3/3/1978) e loro successive variazioni, modifiche e integrazioni;

- nonché alle relative prassi applicative ovvero consuetudini e usi negoziali.

7. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

In relazione alla grave crisi che ha interessato e continua a interessare il mercato automobilistico, alla situazione produttiva dello stabilimento Mirafiori Plant in essere e prevista e al fine di garantire ai lavoratori una misura di sostegno al reddito durante il periodo che precederà l'avvio produttivo della Joint Venture le Parti convengono sulla necessità di ricorrere, previo esperimento delle procedure di legge, alla cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto, per tutto il personale a partire dal 14 febbraio 2011 per la durata di un anno.

Il programma di cassa integrazione guadagni straordinaria potrà, nel corso del periodo di 12 mesi, subire modificazioni, avuto riguardo all'andamento delle richieste di mercato, comportando la possibilità di periodi di attività dello stabilimento a livello giornaliero e/o settimanale, nel qual caso sarà richiamato al lavoro il necessario personale addetto e collegato ai modelli Fiat Idea, Lancia Musa e Alfa MiTo.

Qualora, in relazione all'andamento del mercato, non fossero praticabili modalità di temporaneo richiamo al lavoro in modo contestuale di tutto il personale, l'Azienda esaminerà con la RSU le modalità di rotazione tra il personale sospeso, sulla base delle esigenze tecnico – organizzative e produttive delle singole linee di lavorazione.

8. FORMAZIONE

E' previsto un importante investimento in formazione per preparare i lavoratori e metterli in condizioni di operare nella Joint Venture. Le attività formative saranno fortemente collegate alle logiche WCM. I corsi di formazione saranno tenuti con i lavoratori in cig e le Parti convengono fin d'ora che la frequenza ai corsi sarà obbligatoria per i lavoratori interessati. Il rifiuto immotivato alla partecipazione nonché l'ingiustificata mancata frequenza ai corsi, oltre a dar luogo alle conseguenze di legge, costituirà a ogni effetto comportamento disciplinarmente perseguibile.

Le Parti confermano che non sarà previsto e richiesto a carico Azienda alcuna integrazione o sostegno al reddito, sotto qualsiasi forma diretta o indiretta, per i lavoratori in cig che partecipino ai corsi di formazione.

Il programma formativo sarà oggetto di esame tra le Parti.

9. LAVORATORI CON IDONEITA' SPECIFICHE

Le Parti riconoscono che il sistema Ergo UAS è in grado di fornire una serie di elementi propri della postazione lavorativa (posture, forze, movimentazione carichi e frequenza arti superiori), che sono in grado di agevolare il giudizio del medico competente sull'idoneità specifica del lavoratore alla postazione in esame. Il sistema pertanto possiede la duplice valenza di prevenire l'insorgenza di patologie, attraverso la corretta definizione del rischio in fase progettuale e preliminare e supportare la corretta gestione del personale con idoneità specifiche.

Regolamentazione per la Joint Venture

1. ORARIO DI LAVORO

ADDETTI E COLLEGATI ALLA PRODUZIONE

Vengono definiti i seguenti schemi di orario da applicare al verificarsi delle esigenze produttive che comportino l'adozione di 15 turni settimanali e oltre di 8 ore di utilizzo impianti sino a 6 giorni alla settimana.

1° schema di orario - 15 turni (8 ore x 3 turni x 5 giorni alla settimana)

La produzione si realizzerà con l'utilizzo degli impianti per 24 ore giornaliere e per 5 giorni alla settimana, con uno schema di turnazione articolato a 15 turni settimanali.
L'attività lavorativa degli addetti alla produzione e collegati (quadri, impiegati e operai) a regime ordinario sarà articolata su tre turni giornalieri di 8 ore ciascuno a rotazione per 5 giorni alla settimana, con orario settimanale individuale di 40 ore, secondo i seguenti orari:

- primo turno dalle ore 6.00 alle ore 14.00;
- secondo turno dalle ore 14.00 alle ore 22.00;
- terzo turno dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo.

La settimana lavorativa avrà pertanto inizio alle ore 6.00 del lunedì e cesserà alle ore 6.00 del sabato mattina.
L'articolazione dei turni avverrà secondo lo schema di turnazione settimanale di seguito indicato:

1° - 3° - 2°

secondo quanto previsto nell'allegato orario di lavoro n. 2, che costituisce parte integrante del presente accordo.

2° schema di orario - 18 turni (8 ore x 3 turni x 6 giorni alla settimana)

La produzione si realizzerà con l'utilizzo degli impianti per 24 ore giornaliere e per 6 giorni alla settimana, comprensivi del sabato, con uno schema di turnazione articolato a 18 turni settimanali.
L'attività lavorativa degli addetti alla produzione e collegati (quadri, impiegati e operai) a regime ordinario e ferma la durata media di 40 ore dell'orario individuale settimanale, sarà articolata su tre turni giornalieri di 8 ore ciascuno a rotazione, secondo i seguenti orari:

- primo turno dalle ore 6.00 alle ore 14.00;
- secondo turno dalle ore 14.00 alle ore 22.00;
- terzo turno dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo.

Lo schema di orario per lo stabilimento prevede, a livello individuale, una settimana a 6 giorni lavorativi e una a 4 giorni, secondo quanto previsto nell'allegato orario di lavoro n. 3, che costituisce parte integrante del presente accordo.
L'articolazione dei turni avverrà secondo lo schema di turnazione settimanale di seguito indicato:

3° - 2° - 1°.

Nella settimana a 4 giorni saranno fruiti 2 giorni consecutivi di riposo secondo il seguente schema:

- lunedì e martedì
  ovvero
- mercoledì e giovedì
  ovvero
- venerdì e sabato.

Al fine di non effettuare il 18° turno al sabato notte, lo stesso viene anticipato strutturalmente alla domenica notte precedente.

Pertanto la settimana lavorativa avrà inizio alle ore 22.00 della domenica e cesserà alle ore 22.00 del sabato successivo e il riposo settimanale domenicale avrà luogo dalle ore 22 del sabato alle ore 22 della domenica.

Il 18° turno, cadente tra le ore 22.00 della domenica e le ore 6.00 del giorno successivo, sarà coperto con la retribuzione afferente la festività del 4 Novembre e/o con una/due festività cadenti di domenica (sulla base del calendario annuo), con i permessi per i lavoratori operanti sul terzo turno maturati in relazione all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa (mezz'ora lavorata sul terzo turno con la relativa retribuzione accantonata per 16 turni notturni effettivamente lavorati pari a 8 ore) e con la fruizione di permessi annui retribuiti (P.A.R. contrattuali) sino a concorrenza.

Con il presente schema di turnazione 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.

ADDETTI ALLA MANUTENZIONE E ALLA CENTRALE VERNICI

Le attività di manutenzione e di conduzione della centrale vernici saranno svolte per 24 ore giornaliere nell'arco di 7 giorni alla settimana per 21 turni settimanali. L'attività lavorativa degli addetti (quadri, impiegati e operai) 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, con orario individuale di 40 ore settimanali.

I piani di articolazione degli orari di lavoro per i lavoratori addetti alla manutenzione e alla conduzione della centrale vernici sono indicati nell'allegato orario di lavoro n. 4, che costituisce parte integrante del presente accordo.

ADDETTI AL TURNO CENTRALE

L'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori addetti al turno centrale (quadri, impiegati e operai) sarà dalle ore 8.00 alle ore 17.00, con un'ora di intervallo non retribuito.

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 calcolato a decorrere dal primo dodicesimo di ora utile).

I piani di articolazione degli orari di lavoro per i lavoratori addetti al turno centrale sono indicati nell'allegato orario di lavoro n. 5, che costituisce parte integrante del presente accordo.

PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DEI DIVERSI SCHEMI DI ORARIO

Al verificarsi di situazioni che comportino il passaggio da 10 turni a rotazione a 15 turni a rotazione e da 15 turni a rotazione a 18 turni a rotazione l'Azienda, prima di applicare il nuovo schema di turnazione, avvierà un esame con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e la Rappresentanza Sindacale dei Lavoratori per illustrare le motivazioni che impongono, valutato anche il ricorso al lavoro straordinario, l'adozione del nuovo schema di orario, i tempi e le modalità di attuazione nonché gli impatti di tipo organizzativo.

La 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 nell'ambito di quelli concordati.

In occasione della procedura di passaggio dai 15 ai 18 turni le Parti valuteranno anche l'eventuale sperimentazione, per un periodo non inferiore a 12 mesi, di uno schema di orario che utilizzi gli impianti per 6 giorni alla settimana per 12 turni settimanali (10 ore x 2 turni x 6 giorni alla settimana).

Con tale schema di orario:

- la produzione si realizzerà con l'utilizzo degli impianti per 20 ore giornaliere e per 6 giorni alla settimana, comprensivi del sabato, con uno schema di turnazione articolato a 12 turni settimanali;
- l'attività lavorativa degli addetti alla produzione e collegati (quadri, impiegati e operai) a regime ordinario sarà articolata su due turni giornalieri di 10 ore ciascuno a rotazione per 4 giorni alla settimana, con orario settimanale individuale di 40 ore, secondo i seguenti orari:

  - primo turno dalle ore 6.00 alle ore 16.00, con la mezz'ora retribuita per la refezione all'interno del turno;
  - secondo turno dalle ore 20.00 alle ore 6.00 del giorno successivo, con la mezz'ora retribuita per la refezione all'interno del turno;

- la settimana lavorativa avrà pertanto inizio alle ore 6.00 del lunedì e cesserà alle ore 6.00 della domenica o, in alternativa, alle ore 20.00 della domenica e cesserà alle ore 16.00 del sabato. Pertanto ogni lavoratore effettuerà nella settimana due giorni di riposo consecutivi a scorrimento e per i lavoratori che

effettuano il secondo turno il riposo sarà sempre di 3 giorni (comprensivo della domenica), secondo quanto previsto nell'allegato orario di lavoro n. 6, che costituisce parte integrante del presente accordo;

- le ore totali annue di permessi annui retribuiti (P.A.R.) e di ferie di spettanza saranno riproporzionate a livello giornaliero su base di 10 ore.

2. LAVORO STRAORDINARIO PRODUTTIVO

Per far fronte alle esigenze produttive di avviamenti, recuperi o punte di mercato, l'Azienda potrà far ricorso a lavoro straordinario per 120 ore annue pro capite, senza preventivo accordo sindacale, da effettuare a turni interi, in caso di utilizzo impianti a 10 e 15 turni settimanali nelle giornate di sabato a due turni e negli altri schemi di orario nelle giornate di riposo.

In particolare, nel caso dell'organizzazione dell'orario di lavoro sulla rotazione a 18 turni, il lavoro straordinario potrà essere effettuato a turni interi nel 18° turno, già coperto da retribuzione secondo le modalità indicate al capitolo orario di lavoro.

L'Azienda comunicherà ai lavoratori, di norma 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.

Con accordo individuale tra Azienda e lavoratore, l'attività lavorativa sul 18° turno potrà essere svolta a regime ordinario, con le maggiorazioni del lavoro notturno: in tal caso non si darà corso alla copertura retributiva collettiva del 18° turno.

Il lavoro straordinario, nell'ambito di 200 ore annue pro capite, potrà essere effettuato per esigenze produttive per le restanti 80 ore di straordinario nelle giornate di sabato e nelle giornate di riposo previo accordo sindacale.

Nel caso della organizzazione sperimentale dell'orario di lavoro sulla rotazione a 12 turni settimanali, il lavoro straordinario per esigenze produttive per 120 ore annue pro capite senza preventivo accordo sindacale potrà essere effettuato a turni interi nelle giornate di riposo.

3 MEZZ'ORA RETRIBUITA PER LA REFEZIONE

Negli schemi di orario a turni avvicendati di 8 ore (per 15 e 18 turni), le Parti verificheranno le condizioni tecnico organizzative che consentano la collocazione della mezz'ora retribuita per la refezione a fine di ciascun turno di lavoro.

Nello schema sperimentale di orario a 12 turni la mezz'ora retribuita per la refezione sarà collocata all'interno del turno.

4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In materia di metrica del lavoro e di valutazione ergonomica del sovraccarico biomeccanico del corpo intero la Joint Venture adotterà il sistema ERGO-UAS, secondo quanto descritto nell'allegato n. 7, che costituisce parte integrante del presente accordo.

5. LAVORATORI CON IDONEITA' SPECIFICHE

Le Parti riconoscono che il sistema Ergo UAS è in grado di fornire una serie di elementi propri della postazione lavorativa (posture, forze, movimentazione carichi e frequenza arti superiori), che sono in grado di agevolare il giudizio del medico competente sull'idoneità specifica del lavoratore alla postazione in esame. Il sistema pertanto possiede la duplice valenza di prevenire l'insorgenza di patologie, attraverso la corretta definizione del rischio in fase progettuale e preliminare e supportare la corretta gestione del personale con idoneità specifiche

6. SISTEMA DI PAUSE

Negli schemi di orario a turni avvicendati di 8 ore (10, 15 e 18 turni), il sistema di pause nell'arco del turno per gli addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo sarà di 30 minuti fruibile in 3 pause distinte di 10 minuti cadauna, fruite in modo collettivo nell'arco del turno.

Nello schema sperimentale di orario a 12 turni per gli addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo il sistema complessivo di pause sarà di 40 minuti fruibile in 3 o 4 pause collettive nell'arco del turno.

7. INDENNITA' DI PRESTAZIONE COLLEGATA ALLA PRESENZA

Ai lavoratori addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo, sarà erogata una voce retributiva denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza". L'importo di tale voce retributiva, da corrispondere solo per le ore di effettiva prestazione lavorativa, con esclusione tra l'altro delle ore di inattività, della mezz'ora retribuita per refezione e delle assenze la cui copertura retributiva è per legge e/o contratto parificata alla prestazione lavorativa, è concordato per tutti gli aventi diritto, nelle seguenti misure forfetarie:

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

Tali importi sono stati definiti dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali e pertanto i suddetti importi forfetari orari sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.

Le Parti con il presente accordo concordano espressamente, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dall'art.1 della Legge 29 maggio 1982 n.297, che la suddetta voce retributiva denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza" è da escludere dalla base di calcolo per il Trattamento di Fine Rapporto.

8 . 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.

9. 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, entro i sei mesi successivi nelle giornate del sabato sui 2 turni per gli schemi a 10 e 15 turni, nel 18° turno (salvaguardando la copertura retributiva collettiva) o nei giorni di riposo individuale per lo schema a 18 turni o nelle giornate di riposo nel caso della organizzazione sperimentale dell'orario di lavoro sulla rotazione a 12 turni settimanali, previo esame congiunto con la Rappresentanza Sindacale dei Lavoratori anche al fine di individuare soluzioni alternative di pari efficacia.

10. FABBISOGNI ORGANICI

Il fabbisogno degli organici della Joint Venture sarà soddisfatto in via prioritaria con l'assunzione del personale proveniente dagli stabilimenti di Fiat Group Automobiles s.p.a. di Mirafiori e, successivamente, dalle altre aziende del Gruppo Fiat dell'area torinese compatibilmente con le caratteristiche professionali, al fine di assorbirne eventuali eccedenze. Per tale personale l'assunzione avverrà con cessione individuale del contratto di lavoro, con il riconoscimento dell'anzianità aziendale pregressa e senza l'applicazione di quanto previsto dall'art. 2112 c.c., in quanto nell'operazione societaria non si configura il trasferimento di ramo d'azienda.

Con l'avvio della produzione della Joint Venture e in relazione al programma formativo saranno assegnate ai lavoratori le mansioni necessarie per assicurare un corretto equilibrio tra operai diretti e indiretti, garantendo ai lavoratori la retribuzione e l'inquadramento precedentemente acquisiti nelle aziende del Gruppo Fiat, anche sulla base di quanto previsto dall'art. 4, comma 11, L. 223/91.

Inoltre a fronte di particolari fabbisogni organizzativi potrà essere richiesta ai lavoratori, compatibilmente con le loro competenze professionali, la successiva assegnazione ad altre postazioni di lavoro.

Eventuali ulteriori fabbisogni di organico saranno soddisfatti con il ricorso a contratti di lavoro somministrato, contratti a termine e apprendistato professionalizzante.

11. ASSENTEISMO

Per prevenire situazioni di elevato livello di assenteismo collegate ad eventi giustificati come malattia, le parti concordano di applicare la regolamentazione di seguito riportata. Il contratto collettivo che sarà applicato dalla Joint Venture includerà tale regolamentazione e farà, inoltre, riferimento alle disposizioni del CCNL Metalmeccanici in materia di trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, ad eccezione di quelle a cui con la presente clausola si deroghi.

Questa specifica regolamentazione non troverà applicazione in caso di ricovero ospedaliero e nelle seguenti situazioni:

- lavoratori sottoposti a emodialisi o affetti dal morbo di Cooley, da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie;
- lavoratori affetti da TBC o da gravi patologie, che richiedono terapie salvavita, con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa.

L'azienda, inoltre, esaminerà e valuterà con particolare cautela e attenzione i casi di superamento del periodo di comporto in caso di malattie terminali.

Le parti convengono di istituire per la Joint Venture una commissione paritetica, composta da un componente per Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo e altrettanti di parte aziendale, e per monitorare l'andamento del fenomeno assenteismo per malattia.

Qualora la Commissione rilevi che il tasso di assenteismo medio per malattia degli operai , riferito al primo semestre di attività della Joint Venture, non sia inferiore al 3,5%, saranno attivate azioni di sensibilizzazione ad iniziativa congiunta da parte della commissione.

Nel caso in cui, dopo 12 mesi dall'avvio della produzione presso la Joint Venture, la Commissione rilevi che il tasso di assenteismo medio per malattia riferito al periodo, non sia inferiore al 3,5%, verrà applicata la seguente disciplina per 12 mesi.

- Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore a 5 giorni nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, in caso di assenze ripetute nell'arco dei precedenti 12 mesi per oltre due volte per eventi giustificati come malattia caratterizzati da identiche modalità (eventi verificatisi nelle giornate lavorative che precedono o seguono le

festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale di durata non superiore a 5 giorni), non verrà riconosciuto per i primi due giorni alcun trattamento economico a carico azienda, così come previsto in generale dalla legge, in caso di malattia, per i lavoratori aventi titolo all'indennità economica a carico dell'INPS.

Alla Commissione paritetica verrà demandato il compito di individuare, nell'ambito della fattispecie sopra delineata, i casi ai quali non sia applicabile, tenendo conto della particolarità di ogni singola situazione concreta, il riportato sistema.

Successivamente, ogni 12 mesi, la commissione verificherà il dato consuntivo medio dell'assenteismo per malattia e, qualora lo stesso risulti non inferiore al 3,5%, continuerà ad essere applicata la disciplina sopra riportata, individuando eventuali ulteriori correttivi.

Analoghe iniziative verranno adottate nel caso in cui si verifichino simili criticità nell'area impiegatizia.

12. INTEGRAZIONE DI MALATTIA

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

13. GESTIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI

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

14. MAGGIORAZIONI LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo saranno quelle, comprensive dell'incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali, indicate nella tabella allegata (allegato n. 8), che costituisce parte integrante del presente accordo.

Nell'eventuale applicazione dell'orario sperimentale a 12 turni occorrerà far riferimento all'allegato 8 bis.

Comunicato stampa

FIAT GROUP

Piano di rilancio per lo Stabilimento di Mirafiori

Oggi, nel corso di un incontro presso l'Unione Industriale di Torino l'Amministratore Delegato della Fiat, Sergio Marchionne, ha presentato alle organizzazioni sindacali il piano predisposto per il rilancio produttivo dello Stabilimento di Mirafiori.

Il piano prevede la creazione di una joint venture tra Chrysler e Fiat per portare a Torino una nuova piattaforma dagli Stati Uniti, che servirà per produrre automobili e SUV di classe superiore per i marchi Jeep e Alfa Romeo.

Si tratta dell'architettura più avanzata oggi disponibile, nata come base per la Giulietta e in seguito sviluppata e perfezionata in Chrysler.

Oggi è diventata la piattaforma universale comune ai due Gruppi, da cui nasceranno tutte le future vetture dei segmenti C e D, automobili e SUV.

I modelli che verranno prodotti a Mirafiori dalla nuova società saranno venduti non solo nell'Unione Europea. Più della metà è destinata a raggiungere i mercati di tutto il mondo, specialmente l'America.

Saranno vetture di punta di Jeep e di Alfa Romeo, i marchi più internazionali dei due Gruppi con grandi potenzialità di sviluppo sul mercato globale.

L'investimento previsto supera il miliardo di euro, suddiviso tra Fiat e Chrysler in misura proporzionale ai volumi destinati ai rispettivi marchi.

Portare la nuova piattaforma a Mirafiori vuol dire garantire allo stabilimento la possibilità di produrre fino a più di mille auto al giorno per un totale di 250-280.000 vetture l'anno, saturando gli attuali addetti e aprendo anche la strada ad una possibile crescita occupazionale.

Per realizzare il progetto è indispensabile, oltre all'impegno dell'azienda, il consenso di sindacati e dipendenti per assicurare allo stabilimento il necessario livello di competitività in termini di utilizzo degli impianti, di flessibilità, di produttività e di governabilità.

L'Amministratore Delegato della Fiat ha dato la propria disponibilità ad avviare immediatamente il progetto, la cui finalizzazione rapida consentirebbe di adeguare l'impianto alle nuove produzioni in tempi coerenti con il lancio commerciale dei futuri modelli Jeep e Alfa Romeo, previsto nel corso del terzo/quarto trimestre del 2012.

FIAT Communications
Via Nizza 250, 10126 Torino, Italia
Tel. +39 011 00.63088, Fax +39 011 00.63798
mediarelations@fiatgroup.com
www.fiatgroup.com

FIAT GROUP

Si tratta di cogliere la straordinaria opportunità di valorizzare la rete industriale italiana per costruire automobili di qualità e prestigio. Mirafiori ha tutte le caratteristiche per poter compiere il salto di qualità e diventare una fabbrica internazionale che produce auto per l'Europa, per il Nord-America e tutti gli altri mercati del mondo.

Questo progetto è il primo esempio tangibile dell'impatto positivo sulle attività italiane dell'accordo con Chrysler ed è significativo che avvenga a Mirafiori, l'emblema della cultura industriale e automobilistica di questo Paese.

Torino, 26 novembre 2010

Allegato 1

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

PREMESSA

Le Parti si riconoscono interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni industriali teso a valorizzare le risorse umane, ampliare i momenti di dialogo e a ridurre le occasioni conflittuali, al fine di affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo.
Individuano il metodo partecipativo quale strumento efficace per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di tutela e coinvolgimento dei lavoratori, miglioramento delle loro condizioni e tutela della competitività dell'Azienda.
Di conseguenza, assumono la prevenzione del conflitto come un reciproco impegno su cui si fonda il sistema partecipativo. In tale ambito si identificano nella Direzione Aziendale e nella Rappresentanza sindacale dei lavoratori i soggetti che hanno questo compito e che lo realizzeranno incontrandosi per valutare, ai fini della prevenzione, l'attività e i risultati del sistema partecipativo.
A questo scopo definiscono criteri, e contenuti del sistema di partecipazione da adottare, che si articola in vari Organismi congiunti (Commissioni) composti da rappresentanti della Direzione aziendale e delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo/ Rappresentanza sindacale dei lavoratori che operano secondo l' articolazione, le competenze e le modalità di seguito riportate.

Commissione Paritetica di Conciliazione

COMPETENZE
Le Parti riconoscono alla Commissione Paritetica di Conciliazione la qualità di sede preferenziale e privilegiata per esaminare le eventuali specifiche situazioni che concretizzino il mancato rispetto degli impegni assunti dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo nonché per esaminare l'operatività delle conseguenze che lo stesso prevede nei confronti delle Organizzazioni Sindacali, fermo restando che, in assenza di una valutazione congiunta delle parti, l'Azienda procederà secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente accordo.

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

Le Parti stipulanti si danno atto che, nel corso della procedura suddetta, le Organizzazioni Sindacali non faranno ricorso all'azione diretta e che da parte aziendale non si procederà in via unilaterale. Al termine della procedura, in assenza di una valutazione congiunta delle parti, o in caso di mancata riunione della commissione alla data di convocazione, l'Azienda sarà libera di procedere secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente accordo.

COMPOSIZIONE
La Commissione Paritetica di Conciliazione sarà composta per parte sindacale da un componente per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo, individuato nelle rispettive strutture nazionali e designato dalle rispettive Segreterie nazionali, e per parte datoriale da un numero di rappresentanti pari al numero dei componenti sindacali.
Un componente di parte datoriale avrà il compito di Segretario della Commissione.

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

1. esaminare il Rapporto biennale sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile di cui all'Art. 9, L. 125/1991, ferma restando la presentazione dello stesso alle Rappresentanze sindacale dei lavoratori, in occasione di apposito incontro;

2. studiare la fattibilità di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità, nonché a promuoverne la realizzazione;
3. proporre iniziative per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
4. prevenire forme di molestie o comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali dei dipendenti, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti;
5. esaminare le eventuali controversie di carattere collettivo circa l'applicazione in azienda dei principi di parità, di cui alle leggi vigenti, con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.
   In relazione a quest'ultimo punto, le Parti si impegnano ad affrontare in questa sede, anche su segnalazione della Rappresentanza sindacale dei lavoratori, eventuali problemi con l'obiettivo di esaminare la questione tempestivamente e ricercare una proposta di soluzione entro 15 giorni.
6. presentare entro dicembre 2012 le risultanze di uno specifico esame relativo al lavoro a tempo parziale alle parti firmatarie, affinché le stesse possano valutare e definire un'eventuale specifica regolamentazione dello stesso.

COMPOSIZIONE
La Commissione è composta da un componente per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo, designati dalle rispettive Segreterie Nazionali nell'ambito delle strutture sindacali di categoria e della Rappresentanza sindacale dei lavoratori e da componenti designati da parte aziendale.

Commissione Prevenzione e Sicurezza del Lavoro
Nel valutare positivamente l'attività fino ad ora svolta dalle "Commissioni di Prevenzione e Sicurezza del Lavoro", operanti nel Gruppo Fiat a livello di unità produttiva, le Parti convengono di confermare questa struttura di partecipazione per la Joint Venture, indicandone composizione e competenze, in conformità alla normativa in materia e con l'obiettivo condiviso di migliorare il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nelle iniziative volte a diffondere la cultura della prevenzione e della sicurezza, requisito fondamentale per garantire il rispetto delle regole e l'efficacia degli interventi realizzati.

Le parti si danno atto che presso la Joint Venture opererà una Commissione Prevenzione e Sicurezza del Lavoro, i cui componenti in rappresentanza dei lavoratori rivestono la qualifica di RLS ai sensi di quanto previsto dall'art. 47 D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche.
I componenti di suddetta Commissione, per la parte dei lavoratori, appartengono esclusivamente alla Rappresentanza sindacale dei lavoratori, e il loro numero è pari a 8. Tali componenti, che saranno comunicati all'Azienda congiuntamente dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, saranno individuati tra gli RLS dello stabilimento/unità produttiva.

COMPOSIZIONE
Da parte aziendale la composizione della Commissione sarà articolata nella seguente maniera:
- Responsabile del Personale
- RSPP

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

COMPETENZE
Oltre alle attribuzioni spettanti al RLS in base a quanto stabilito dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, alla Commissione Prevenzione e Sicurezza del Lavoro sono conferite competenze specifiche di consultazione e di proposta, quali:
- definizione congiunta di programmi di informazione e sensibilizzazione dei lavoratori in materia di prevenzione, da realizzarsi operativamente a cura dell'Azienda;
- 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.

Alla medesima Commissione Prevenzione e Sicurezza del Lavoro sarà data:
- comunicazione preventiva sugli strumenti informativi previsti per i lavoratori in ordine ai rischi suddetti;
- informazione, di norma 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;

- numero degli interventi di pronto soccorso effettuati a cura del Servizio Sanitario Aziendale ;
- valutazione circa la situazione del presidio sanitario e tipo di servizio previsto;
- consultazione della documentazione aziendale relativa ai DPI e verifica congiunta sul loro corretto utilizzo da parte dei lavoratori;
- illustrazione dei DPI, sia di carattere specifico che generale;
- situazione, in termini di sintesi statistica, delle visite periodiche di legge.

Sarà, infine, compito della Commissione promuovere la diffusione delle indicazioni emanate all'unanimità dalla Commissione Organizzazione e Sistemi d Produzione.
Gli argomenti trattati nell'ambito della Commissione Prevenzione e Sicurezza del Lavoro saranno oggetto di verbale, di volta in volta, redatto e conservato a cura dell'Azienda.
E' da intendersi che, in ordine ai dati forniti dall'Azienda ed alle conoscenze acquisite nell'ambito dell'attività della Commissione, i componenti della stessa sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni aziendali, rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali ed il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori, di cui dovessero venire a conoscenza.

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 dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81;
- 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 accordo.

Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione

La Commissione opera con la finalità di favorire l'implementazione di iniziative volte a raggiungere gli obbiettivi condivisi di:
- Ottimizzare il posto di lavoro, relativamente a:
  1. aspetto ergonomico;
  2. funzionalità delle attrezzature e degli impianti;
  3. razionalizzazione delle attività lavorative.
- Migliorare l'efficienza dei macchinari relativamente a guasti, attrezzaggi, inattività, velocità di trasformazione;
- Identificare tutte le procedure suscettibili di miglioramento.

COMPETENZE
- Monitoraggio dell'applicazione delle metodologie di WCM, con particolare riguardo agli obiettivi di miglioramento assegnati alla Unità Produttiva e alla verifica del livello di raggiungimento degli stessi;
- Informazione/consultazione circa le conseguenze sull'organizzazione del lavoro delle iniziative di miglioramento della competitività della unità produttiva;
- Esame degli indicatori di produttività/qualità utilizzati per il calcolo del premio di competitività;
- Proposte di iniziative per favorire il coinvolgimento dei lavoratori (proposte miglioramento qualità, ecc.);
- Esame delle eventuali problematiche connesse all' avviamento dei nuovi prodotti, con riferimento agli interventi tecnologici e organizzativi, nonché alle iniziative di formazione ad essi collegate;
- Esame di soluzioni per migliorare gli indicatori gestionali (riduzione assenteismo, ecc.);
- Informazione e consultazione su iniziative formative da realizzare a fronte di trasformazioni tecnologiche e organizzative o di formale cambiamento di mansioni degli addetti;
- Esame delle proposte di interventi formativi, basati su fabbisogni condivisi.
- Verifica su eventuali riassegnazione di mansioni richieste ai lavoratori, compatibilmente con le loro competenze professionali, a fronte di particolari fabbisogni organizzativi.
- Valutazione, al sorgere di eventuali futuri fabbisogni di organico, delle specificità applicative dell'apprendistato professionalizzante

La Commissione sarà anche la sede in cui si esamineranno le controversie eventualmente insorte, e non risolte, tra il lavoratore e l'azienda riguardanti le applicazioni dei tempi base e/o del tempo standard totale della postazione di lavoro secondo la procedura definita nell'allegato tecnico n. 7.

COMPOSIZIONE
Per parte aziendale: Responsabile del Personale dell'Unità Produttiva, un Rappresentante della Direzione dell'Unità Produttiva e Responsabili di Aree interessate.
Per parte sindacale: 2 componenti della Rappresentanza Sindacale dei lavoratori per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo, designati dalle rispettive Segreterie territoriali. In caso di lancio dei nuovi modelli è prevista la partecipazione di un ulteriore componente della Rappresentanza Sindacale dei lavoratori per ogni Organizzazione Sindacale firmataria.

Commissione Servizi Aziendali

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

COMPOSIZIONE
La Commissione si compone, per parte aziendale di 4 rappresentanti designati dalla Direzione Aziendale e per parte sindacale da 2 componenti della Rappresentanza sindacale dei lavoratori per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo nominati dalle rispettive Segreterie Territoriali.

Commissione verifica assenteismo
COMPETENZE
La commissione è competente a monitorare l'andamento del tasso di assenteismo per malattia e ad esaminare casi specifici a cui non applicare quanto previsto dal presente accordo in relazione alla non copertura retributiva a carico dell'azienda di particolari casistiche di assenza giustificata come malattia.

COMPOSIZIONE
La Commissione si compone, per parte sindacale, di 1 componente della Rappresentanza sindacale dei lavoratori per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo e, per parte aziendale, di un pari numero di rappresentanti designati dalla Direzione Aziendale.

DIRITTI SINDACALI

Art. 1. Costituzione e tutela delle Rappresentanze sindacali aziendali
Art. 2. Permessi sindacali
Art. 3. Assemblea
Art. 4. Diritto di affissione
Art. 5. Locali delle Rappresentanze sindacali aziendali
Art. 6. Strumenti informatici
Art. 7. Versamento dei contributi sindacali

Appendice Tecnica – Strumenti Informatici

Art. 1. – *Costituzione e tutela delle Rappresentanze sindacali aziendali.*

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

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

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

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

In caso di mobilità interna non meramente temporanea limitata a singoli dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali, lo spostamento degli stessi sarà subordinato, nel caso di loro richiesta, ad un esame preventivo con la Rappresentanza sindacale aziendale dell'Organizzazione sindacale di appartenenza.

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

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

Art. 2. - *Permessi sindacali.*

In aggiunta ai permessi di 8 ore al mese previsto dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n.300 i dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali potranno fruire di permessi sindacali retribuiti interni ed esterni nell'ambito di un monte ore complessivo di permessi sindacali retribuiti a disposizione di ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo, il cui ammontare sarà definito con specifici accordi annuali per ciascuna delle suddette Organizzazioni.

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

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

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali, salvo comprovati casi di urgenza, dovranno richiedere il permesso sindacale retribuito con un preavviso minimo di 24 ore, se interno, e di 48 ore se esterno.

La richiesta di permessi retribuiti esterni a favore dei componenti degli organi direttivi di cui al secondo comma del presente articolo, dovrà essere presentata dalla relativa Organizzazione sindacale alla Direzione aziendale in forma scritta con un preavviso di almeno 48 ore.

Prima di concedere il permesso la Direzione aziendale verificherà la compatibilità dell'assenza con le ragioni tecniche organizzative e produttive del reparto di appartenenza.

Non potranno essere utilizzati permessi sindacali interni non retribuiti, salvo il caso di partecipazione a riunioni con la Direzione aziendale qualora fosse esaurito l'intero monte ore.

Potranno fruire di permessi sindacali retribuiti interni anche componenti degli organi direttivi, non dirigenti della Rappresentanza sindacale aziendale, per l'accesso ai locali sindacali in casi particolari per lo svolgimento di servizi per i lavoratori.

I titolari di permessi sindacali, retribuiti e non, dovranno registrare su apposito cartellino individuale mensile, controfirmato dal capo responsabile, l'utilizzo dei permessi con indicazione della tipologia, durata, luogo e motivazione di ciascuno.

Art. 3. - *Assemblea.*

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

1) le assemblee possono essere indette dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e/o dalle rispettive Rappresentanze sindacali aziendali costituite nel limite complessivo di 10 ore annue;

2) la convocazione dell'assemblea sarà comunicata in forma scritta alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 2 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno, che potrà riguardare esclusivamente materie di interesse sindacale e del lavoro;

3) le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e/o le Rappresentanze sindacali aziendali costituite convocheranno di norma l'assemblea retribuita alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro o collegata alla pausa refezione;

4) per ragioni di carattere tecnico organizzativo, al fine di non compromettere la competitività e l'efficienza aziendale, le assemblee potranno essere indette per la generalità dei lavoratori;

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

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

L'eventuale richiesta di avvalersi di materiali audiovisivi deve essere inoltrata dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e/o dalle Rappresentanze sindacali aziendali all'azienda nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e/o le Rappresentanze sindacali aziendali nonché i relativi dirigenti e rappresentanti dovranno:

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

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

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

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e le Rappresentanze sindacali aziendali sono tenute a riportare i mezzi audiovisivi utilizzati fuori dall'azienda al termine dell'assemblea.

Art. 4. - *Diritto di affissione.*

Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970 n.300.

Art. 5. – *Locali delle Rappresentanze sindacali aziendali.*

Alle Rappresentanze sindacali aziendali regolarmente costituite delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo sarà messo a disposizione un idoneo locale per l'esercizio delle loro funzioni all'interno dello stabilimento.

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

Art. 6. – *Strumenti informatici.*

L'azienda metterà a disposizione della Rappresentanza Sindacale aziendale una postazione di lavoro, composta da personal computer con connessione a internet, le cui modalità di utilizzo e di gestione sono regolamentate nell'appendice tecnica – strumenti informatici - di seguito riportata.

Azienda e Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo si danno atto che, con la condivisione della regolamentazione contenuta nell'appendice tecnica di cui al precedente capoverso, hanno positivamente esperito ed esaurito le procedure previste dalle disposizioni in materia di "controllo a distanza" ex art. 4, comma 2, L 20 maggio 1970, n. 300.

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

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

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

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

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

Art. 7 - *Versamento dei contributi sindacali.*

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

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

Gli importi dei contributi sindacali saranno determinati e comunicati per iscritto alla Direzione aziendale dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo in misura uniforme secondo le categorie di appartenenza dei lavoratori.

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

Entro il mese di marzo di ogni anno l'azienda fornirà a ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente accordo l'elenco nominativo (distinto tra operai e impiegati) dei lavoratori che, al mese di gennaio, risultino ad essa iscritti, con l'indicazione della categoria contrattuale.

APPENDICE TECNICA – STRUMENTI INFORMATICI

L'azienda metterà a disposizione della Rappresentanza sindacale aziendale dei Lavoratori una Postazione di Lavoro, composta da personal computer fisso e relativi accessori, eventuali stampante e attrezzature idonee alla comunicazione o alla trasmissione di dati, con connessione a internet.

Ciascun componente della Rappresentanza sindacale dei Lavoratori potrà accedere con specifica password di identificazione personale, fornita dai sistemi informativi aziendali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ALLEGATO ORARIO DI LAVORO N. 2

TABELLA TURNAZIONE E RIPOSI DEL PERSONALE
(QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI)
ADDETTO E COLLEGATO AL CICLO PRODUTTIVO

	settimana 1							settimana 2							settimana 3						
	l	m	m	g	v	s	d	l	m	m	g	v	s	d	l	m	m	g	v	s	d
a	1	1	1	1	1			3	3	3	3	3			2	2	2	2	2		
b	2	2	2	2	2			1	1	1	1	1			3	3	3	3	3		
c	3	3	3	3	3			2	2	2	2	2			1	1	1	1	1		

LEGENDA: RIPOSO

ALLEGATO ORARIO DI LAVORO N. 3

TABELLA TURNAZIONE E RIPOSI DEL PERSONALE (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI) ADDETTO E COLLEGATO AL CICLO PRODUTTIVO

UTE A

	settimana 1							settimana 2							settimana 3							settimana 4							settimana 5							settimana 6						
	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
a			1	1	1	1		P	3	3	3	3	3		2	2			2	2		1	1	1	1	1	1		P	3	3	3				2	2	2	2	2	2	
b	1	1			1	1		P	3	3	3	3	3		2	2	2	2				1	1	1	1	1	1				3	3	3	3		2	2	2	2	2	2	
c	1	1	1	1				P	3	3	3	3	3				2	2	2	2		1	1	1	1	1	1		P	3			3	3		2	2	2	2	2	2	
d	1	1	1	1	1	1				3	3	3	3		2	2	2	2	2	2		1	1			1	1		P	3	3	3	3	3		2	2	2	2			
e	1	1	1	1	1	1		P	3			3	3		2	2	2	2	2	2		1	1	1	1				P	3	3	3	3	3				2	2	2	2	
f	1	1	1	1	1	1		P	3	3	3				2	2	2	2	2	2				1	1	1	1		P	3	3	3	3	3		2	2			2	2	

	settimana 7							settimana 8							settimana 9							settimana 10							settimana 11							settimana 12						
	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
a	1	1			1	1		P	3	3	3	3	3		2	2	2	2				1	1	1	1	1	1				3	3	3	3		2	2	2	2	2	2	
b	1	1	1	1				P	3	3	3	3	3				2	2	2	2		1	1	1	1	1	1		P	3			3	3		2	2	2	2	2	2	
c			1	1	1	1		P	3	3	3	3	3		2	2			2	2		1	1	1	1	1	1		P	3	3	3				2	2	2	2	2	2	
d	1	1	1	1	1	1		P	3			3	3		2	2	2	2	2	2		1	1	1	1				P	3	3	3	3	3				2	2	2	2	
e	1	1	1	1	1	1		P	3	3	3				2	2	2	2	2	2				1	1	1	1		P	3	3	3	3	3		2	2			2	2	
f	1	1	1	1	1	1				3	3	3	3		2	2	2	2	2	2		1	1			1	1		P	3	3	3	3	3		2	2	2	2			

	settimana 13							settimana 14							settimana 15							settimana 16							settimana 17							settimana 18						
	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
a	1	1	1	1				P	3	3	3	3	3				2	2	2	2		1	1	1	1	1	1		P	3			3	3		2	2	2	2	2	2	
b			1	1	1	1		P	3	3	3	3	3		2	2			2	2		1	1	1	1	1	1		P	3	3	3				2	2	2	2	2	2	
c	1	1			1	1		P	3	3	3	3	3		2	2	2	2				1	1	1	1	1	1				3	3	3	3		2	2	2	2	2	2	
d	1	1	1	1	1	1		P	3	3	3				2	2	2	2	2	2				1	1	1	1		P	3	3	3	3	3		2	2			2	2	
e	1	1	1	1	1	1				3	3	3	3		2	2	2	2	2	2		1	1			1	1		P	3	3	3	3	3		2	2	2	2			
f	1	1	1	1	1	1		P	3			3	3		2	2	2	2	2	2		1	1	1	1				P	3	3	3	3	3				2	2	2	2	

LEGENDA: RIPOSO PERMESSO

ALLEGATO ORARIO DI LAVORO N. 3

TABELLA TURNAZIONE E RIPOSI DEL PERSONALE (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI) ADDETTO E COLLEGATO AL CICLO PRODUTTIVO

UTE B

	settimana 1							settimana C							settimana 3							settimana 4							settimana 5							settimana 6						
	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
a			2	2	2	2		1	1	1	1	1	1		P	3			3	3		2	2	2	2	2	2		1	1	1	1				P	3	3	3	3	3	
b	2	2			2	2		1	1	1	1	1	1		P	3	3	3				2	2	2	2	2	2				1	1	1	1		P	3	3	3	3	3	
c	2	2	2	2				1	1	1	1	1	1					3	3	3	3	2	2	2	2	2	2		1	1			1	1		P	3	3	3	3	3	
d	2	2	2	2	2	2				1	1	1	1		P	3	3	3	3	3		2	2			2	2		1	1	1	1	1	1		P	3	3	3			
e	2	2	2	2	2	2		1	1			1	1		P	3	3	3	3	3		2	2	2	2				1	1	1	1	1	1				3	3	3	3	
f	2	2	2	2	2	2		1	1	1	1				P	3	3	3	3	3				2	2	2	2		1	1	1	1	1	1		P	3			3	3	

	settimana 7							settimana 8							settimana 9							settimana 10							settimana 11							settimana 12						
	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
a	2	2			2	2		1	1	1	1	1	1		P	3	3	3				2	2	2	2	2	2				1	1	1	1		P	3	3	3	3	3	
b	2	2	2	2				1	1	1	1	1	1				3	3	3	3		2	2	2	2	2	2		1	1			1	1		P	3	3	3	3	3	
c			2	2	2	2		1	1	1	1	1	1		P	3			3	3		2	2	2	2	2	2		1	1	1	1				P	3	3	3	3	3	
d	2	2	2	2	2	2		1	1			1	1		P	3	3	3	3	3		2	2	2	2				1	1	1	1	1	1				3	3	3	3	
e	2	2	2	2	2	2		1	1	1	1				P	3	3	3	3	3				2	2	2	2		1	1	1	1	1	1		P	3			3	3	
f					1	1				1	1	1	1		P	3	3	3	3	3		2	2			2	2		1	1	1	1	1	1		P	3	3	3			

	settimana 13							settimana 14							settimana 15							settimana 16							settimana 17							settimana 18						
	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
a	2	2	2	2				1	1	1	1	1	1				3	3	3	3		2	2	2	2	2	2		1	1			1	1		P	3	3	3	3	3	
b			2	2	2	2		1	1	1	1	1	1		P	3			3	3		2	2	2	2	2	2		1	1	1	1				P	3	3	3	3	3	
c	2	2			2	2		1	1	1	1	1	1		P	3	3	3				2	2	2	2	2	2				1	1	1	1		P	3	3	3	3	3	
d	2	2	2	2	2	2		1	1	1	1				P	3	3	3	3	3				2	2	2	2		1	1	1	1	1	1		P	3			3	3	
e	2	2	2	2	2	2				1	1	1	1		P	3	3	3	3	3		2	2			2	2		1	1	1	1	1	1		P	3	3	3			
f	2	2	2	2	2	2		1	1			1	1		P	3	3	3	3	3		2	2	2	2				1	1	1	1	1	1				3	3	3	3	

LEGENDA: RIPOSO PERMESSO

ALLEGATO ORARIO DI LAVORO N. 3

TABELLA TURNAZIONE E RIPOSI DEL PERSONALE (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI) ADDETTO E COLLEGATO AL CICLO PRODUTTIVO

UTE C

	settimana 1							settimana 2							settimana 3							settimana 4							settimana 5							settimana 6						
	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
a			3	3	3	3		2	2	2	2	2	2		1	1			1	1			3	3	3	3	3		2	2	2	2				1	1	1	1	1	1	
b		3			3	3		2	2	2	2	2	2		1	1	1	1					3	3	3	3	3				2	2	2	2		1	1	1	1	1	1	
c		3	3	3				2	2	2	2	2	2				1	1	1	1			3	3	3	3	3		2	2			2	2		1	1	1	1	1	1	
d		3	3	3	3	3				2	2	2	2		1	1	1	1	1	1			3			3	3		2	2	2	2	2	2		1	1	1	1			
e		3	3	3	3	3		2	2			2	2		1	1	1	1	1	1			3	3	3				2	2	2	2	2	2				1	1	1	1	
f		3	3	3	3	3		2	2	2	2				1	1	1	1	1	1				3	3	3	3		2	2	2	2	2	2		1	1			1	1	

	settimana 7							settimana 8							settimana 9							settimana 10							settimana 11							settimana 12						
	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
a		3			3	3		2	2	2	2	2	2		1	1	1	1					3	3	3	3	3				2	2	2	2		1	1	1	1	1	1	
b		3	3	3				2	2	2	2	2	2				1	1	1	1			3	3	3	3	3		2	2			2	2		1	1	1	1	1	1	
c			3	3	3	3		2	2	2	2	2	2		1	1			1	1			3	3	3	3	3		2	2	2	2				1	1	1	1	1	1	
d		3	3	3	3	3		2	2			2	2		1	1	1	1	1	1			3	3	3				2	2	2	2	2	2				1	1	1	1	
e		3	3	3	3	3		2	2	2	2				1	1	1	1	1	1				3	3	3	3	3		2	2	2	2	2	2		1	1			1	1	
f		3	3	3	3	3				2	2	2	2		1	1	1	1	1	1			3			3	3		2	2	2	2	2	2		1	1	1	1			

	settimana 13							settimana 14							settimana 15							settimana 16							settimana 17							settimana 18						
	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
a		3	3	3				2	2	2	2	2	2				1	1	1	1			3	3	3	3	3		2	2			2	2		1	1	1	1	1	1	
b			3	3	3	3		2	2	2	2	2	2		1	1			1	1			3	3	3	3	3		2	2	2	2				1	1	1	1	1	1	
c		3			3	3		2	2	2	2	2	2		1	1	1	1					3	3	3	3	3				2	2	2	2		1	1	1	1	1	1	
d		3	3	3	3	3		2	2	2	2				1	1	1	1	1	1				3	3	3	3		2	2	2	2	2	2		1	1			1	1	
e		3	3	3	3	3				2	2	2	2		1	1	1	1	1	1			3			3	3		2	2	2	2	2	2		1	1	1	1			
f		3	3	3	3	3		2	2			2	2		1	1	1	1	1	1			3	3	3				2	2	2	2	2	2				1	1	1	1	

LEGENDA: RIPOSO PERMESSO

ALLEGATO ORARIO DI LAVORO N. 4

TABELLA TURNAZIONE E RIPOSI DEL PERSONALE ADDETTO AD ATTIVITA' DI MANUTENZIONE E DI CONDUZIONE CENTRALE VERNICI

	settimana 1							settimana 2							settimana 3							settimana 4							settimana 5							settimana 6						
	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
sq 1 (es.6 persone)	A	A			C	C	C	C	C	C			B	B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	A			C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)			B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)
sq 2 (es.6 persone)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)			A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)			C	C	C	C	C	C			B	B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	A			C	C
sq 3 (es.6 persone)	C	C	C	C			B	B	B	B	B	B			A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)			C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)			B	B	B	B	B	B			A	A	A	A
sq 4 (es.6 persone)			A	A	A	A	A	A			C	C	C	C	C	C			B	B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	A			C	C	C	C	C	C		

	settimana 7							settimana 8							settimana 9							settimana 10							settimana 11							settimana 12						
	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
sq 1 (es.6 persone)			A	A	A	A	A	A			C	C	C	C	C	C			B	B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	A			C	C	C	C	C	C		
sq 2 (es.6 persone)	C	C	C	C			B	B	B	B	B	B			A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)			C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)			B	B	B	B	B	B			A	A	A	A
sq 3 (es.6 persone)	A	A			C	C	C	C	C	C			B	B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	A			C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)			B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)
sq 4 (es.6 persone)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)			A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)			C	C	C	C	C	C			B	B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	A			C	C

	settimana 13							settimana 14							settimana 15							settimana 16							settimana 17							settimana 18						
	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
sq 1 (es.6 persone)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)			A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)			C	C	C	C	C	C			B	B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	A			C	C
sq 2 (es.6 persone)	A	A			C	C	C	C	C	C			B	B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	A			C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)			B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)
sq 3 (es.6 persone)			A	A	A	A	A	A			C	C	C	C	C	C			B	B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	A			C	C	C	C	C	C		
sq 4 (es.6 persone)	C	C	C	C			B	B	B	B	B	B			A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)			C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)			B	B	B	B	B	B			A	A	A	A

	settimana 19							settimana 20							settimana 21							settimana 22							settimana 23							settimana 24						
	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
sq 1 (es.6 persone)	C	C	C	C			B	B	B	B	B	B			A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)			C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)			B	B	B	B	B	B			A	A	A	A
sq 2 (es.6 persone)			A	A	A	A	A	A			C	C	C	C	C	C			B	B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	A			C	C	C	C	C	C		
sq 3 (es.6 persone)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)			A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)	A (S+1R)			C	C	C	C	C	C			B	B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	A			C	C
sq 4 (es.6 persone)	A	A			C	C	C	C	C	C			B	B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	A			C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)	C (S+1R)			B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)	B (S+1R)

LEGENDA: RIPOSO PER TUTTI I COMPONENTI DELLA SQUADRA

es. A — TURNO -A- SVOLTO DA TUTTI I COMPONENTI DELLA SQUADRA
A=1° turno B=2° turno C=3° turno

es. A (S+1R) — TURNO -A- SVOLTO DA 5 COMPONENTI DELLA SQUADRA
PERTANTO 1 COMPONENTE DELLA SQUADRA, A ROTAZIONE, FRUISCE DEL RIPOSO A SCORRIMENTO DAL LUNEDI' AL SABATO
(la modalità di fruizione del riposo vale sopra per il turno B e per il turno C)

ALLEGATO ORARIO DI LAVORO N. 4

TABELLA TURNAZIONE E RIPOSI DEL PERSONALE ADDETTO AD ATTIVITA' DI MANUTENZIONE E DI CONDUZIONE CENTRALE VERNICI

ESEMPIO DI TURNAZIONE DELLA SQADRA 2 SUL TURNO - B - CON RIPOSO A SCORRIMENTO DAL LUNEDI' AL SABATO

	settimana 1						
	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
sq 1 (es.6 persone)	A	A			C	C	C
sq 2 (es.6 persone)	B (5+1R)	B (5+1R)	B (5+1R)	B (5+1R)	B (5+1R)	B (5+1R)	
sq 3 (es.6 persone)	C	C	C	C			B
sq 4 (es.6 persone)			A	A	A	A	A

B
(5+1R)

esempio di scorrimento riposo giornaliero della squadra 2 sul turno B

	SETTIMANA 1						
squadra 2	**lu**	**ma**	**me**	**gi**	**ve**	**sa**	**do**
manutentore 1		LAVORA	LAVORA	LAVORA	LAVORA	LAVORA	
manutentore 2	LAVORA		LAVORA	LAVORA	LAVORA	LAVORA	
manutentore 3	LAVORA	LAVORA		LAVORA	LAVORA	LAVORA	
manutentore 4	LAVORA	LAVORA	LAVORA		LAVORA	LAVORA	
manutentore 5	LAVORA	LAVORA	LAVORA	LAVORA		LAVORA	
manutentore 6	LAVORA	LAVORA	LAVORA	LAVORA	LAVORA		

LEGENDA:

RIPOSO PER TUTTI I COMPONENTI DELLA SQUADRA

es. A — TURNO -A- SVOLTO DA TUTTI I COMPONENTI DELLA SQUADRA
A=1° turno B=2° turno C=3° turno

es. B (5+1R) — TURNO -B- SVOLTO DA 5 COMPONENTI DELLA SQUADRA
PERTANTO 1 COMPONENTE DELLA SQUADRA, A ROTAZIONE, FRUISCE DEL RIPOSO A SCORRIMENTO DAL LUNEDI' AL SABATO

ALLEGATO ORARIO DI LAVORO N. 5

TABELLA TURNAZIONE E RIPOSI DEL PERSONALE (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI) CHE PRESTA ATTIVITA' LAVORATIVA SUL TURNO CENTARALE

	settimana 1							settimana 2							settimana 3							settimana 4							settimana 5							settimana 6						
	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
a						■						■						■						■												■						
b					■						■						■						■						■												■	
c				■						■						■						■											■								■	
d			■						■						■											■							■						■			
e		■						■												■					■						■						■					
f	■												■						■					■						■							■						

LEGENDA: ■ RIPOSO

ALLEGATO ORARIO DI LAVORO N. 5

TABELLA TURNAZIONE E RIPOSI DEL PERSONALE (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI) CHE PRESTA ATTIVITA' LAVORATIVA SUL TURNO CENTARALE

	settimana						
	lu	ma	me	gi	ve	sa	do
a							
b							
c							
d							
e							
f							

LEGENDA:

ALLEGATO ORARIO DI LAVORO N. 6

TABELLA TURNAZIONE E RIPOSI DEL PERSONALE (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI) ADDETTO E COLLEGATO AL CICLO PRODUTTIVO

	settimana 1							settimana 2							settimana 3							settimana 4						
	l	m	m	g	v	s	d	l	m	m	g	v	s	d	l	m	m	g	v	s	d	l	m	m	g	v	s	d
a	2	2	2	2				1	1			2	2				1	1	1	1		2	2	2	2			
b			1	1	1	1		2	2	2	2				1	1			2	2				1	1	1	1	
c	1	1			2	2				1	1	1	1		2	2	2	2				1	1			2	2	

	settimana 5							settimana 6							settimana 7							settimana 8						
	l	m	m	g	v	s	d	l	m	m	g	v	s	d	l	m	m	g	v	s	d	l	m	m	g	v	s	d
a	1	1			2	2				1	1	1	1		2	2	2	2				1	1			2	2	
b	2	2	2	2				1	1			2	2				1	1	1	1		2	2	2	2			
c			1	1	1	1		2	2	2	2				1	1			2	2				1	1	1	1	

	settimana 9							settimana 10							settimana 11							settimana 12						
	l	m	m	g	v	s	d	l	m	m	g	v	s	d	l	m	m	g	v	s	d	l	m	m	g	v	s	d
a			1	1	1	1		2	2	2	2				1	1			2	2				1	1	1	1	
b	1	1			2	2				1	1	1	1		2	2	2	2				1	1			2	2	
c	2	2	2	2				1	1			2	2				1	1	1	1		2	2	2	2			

ALLEGATO n. 7

DESCRIZIONE DEL SISTEMA ERGO-UAS

Il sistema ERGO-UAS comporta la valutazione ergonomica del sovraccarico biomeccanico relativo a tutto il corpo, valutando il carico statico, il carico dinamico, le applicazioni di forza, le vibrazioni e la movimentazione manuale dei carichi e, conseguentemente, le condizioni di lavoro in relazione alle operazioni/cicli di lavoro e alle posture degli addetti.

Nella ricerca di metodologie di valutazione è stato scelto EAWS (European Assembly Work-Sheet) quale metodo ergonomico di screening progettuale e preliminare.

Tale metodologia è integrabile alla metrica del lavoro denominata UAS (Universal Analyzing System).

In questa prospettiva si puntualizza:

- che la procedura di analisi del rischio di sovraccarico biomeccanico del corpo intero e degli arti superiori applicata alle attività lavorative si caratterizza per l'analisi di tutte le postazioni assoggettate all'assegnazione di tempi di lavoro;
- che su ogni postazione si individuano gli indici di rischio riferiti rispettivamente al corpo intero e agli arti superiori; questi valori si confrontano con una valutazione semaforica (VERDE-GIALLA-ROSSA) come richiesto dalla Direttiva Macchine (2006/42/CE);
- che il valore numerico più alto tra i due viene assunto quale Indice di Rischio EAWS: per un punteggio superiore a 50 (area rossa) si procede per la postazione in esame alla ulteriore e specifica valutazione ergonomica con un metodo di maggior dettaglio valutativo, riferito ai parametri dei vari fattori di Rischio regolati da precise Norme tecniche (vedi parte I).

Nel caso in cui la valutazione con il metodo di approfondimento risulti nell'area di rischio rossa si individueranno e si attueranno le misure correttive di prevenzione di carattere tecnico-organizzativo legate all'anomalia ergonomica rilevata dal metodo stesso, quali:

- la rivisitazione degli elementi costitutivi la singola postazione;
- la rotazione dei lavoratori sulle postazioni;
- la possibilità di scorporare, e quindi di ridistribuire tra più postazioni, le operazioni occorrenti all'esecuzione dell'attività;
- il riesame complessivo delle postazioni di lavoro dell'indice di rischio ergonomico.

I più recenti sviluppi nei campi dello studio del lavoro e dell'ergonomia rappresentano, quindi, un'opportunità per rivedere ed aggiornare i sistemi di misurazione del lavoro, utilizzando metodologie che correlino la metrica del lavoro e l'ergonomia.

In particolare, con l'approvazione delle normative CEN e delle corrispondenti norme ISO relative al controllo del carico biomeccanico, si rende necessario rivedere il tema dei fattori di maggiorazione. Infatti, mentre questi attualmente vengono assegnati ad ogni singolo elemento di operazione ed al conseguente tempo correlato, nel nuovo sistema, denominato ERGO-UAS, sono calcolati in funzione dell'insieme di operazioni assegnate nell'arco del turno di lavoro ed al conseguente tempo correlato. In tal modo, è possibile misurare l'esposizione del lavoratore sia al carico biomeccanico statico, sia a quello dinamico relativamente ai seguenti fattori di rischio:

- caratteristiche delle posture
- azioni di forza
- movimentazione di carichi
- azioni dell'arto superiore ad alta frequenza e basso carico
- fattori complementari.

Nel documento di valutazione del rischio i dati progettuali (EAWS) saranno integrati con le schede di valutazione ergonomica relative alla movimentazione manuale dei carichi per le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, trasportare e dei movimenti ripetuti ad alta frequenza per bassi carichi (Lifting Index NIOSH e Tavole di SNOOK & CIRIELLO, OCRA), come indicato nell'art. 168, comma 2, D.Lgs. 81/08.

Oltre alla informazione/formazione dei valutatori, la nuova metodologia sarà oggetto di specifica formazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nonché a tutti i capi

Ute, ai relativi team leader e tecnologi. Saranno, altresì, formati tutti i lavoratori come previsto dalla normativa vigente.

I lavoratori hanno il diritto, sulla base delle osservazioni in riferimento a fattori obiettivi, di verificare, attraverso i rappresentanti per la sicurezza e nell'ambito della Commissione Prevenzione Sicurezza, le condizioni dei posti di lavoro che appaiono contestabili dal punto di vista degli indici di rischio riferiti rispettivamente al corpo intero e agli arti superiori.

Ogni segnalazione pervenuta comporterà da parte aziendale una sollecita verifica.

L'esito della verifica svolta consentirà, previa consultazione dei rappresentanti per la sicurezza, l'adozione, ove necessario, di appropriate misure di carattere tecnico-organizzativo che verranno condivise nell'ambito della Commissione Prevenzione Sicurezza, nonché con il lavoratore interessato.

Il sistema ERGO-UAS utilizza il metodo di rilevamento dei tempi denominato MTM-UAS rispondente ai criteri ed agli standard internazionali fissati dal metodo MTM.

Tale metodo attribuisce a ciascun elemento componente l'operazione un valore predeterminato ricavato dalla tabella dei tempi standard (vedere cartella dati UAS nella parte II) e sarà utilizzato sia ai fini del rilievo diretto sia con riguardo alla preventivazione dei tempi ciclo di lavoro.

Per quanto concerne il coefficiente di maggiorazione l'Azienda intende applicare, per ciascuna stazione di lavoro e in funzione della combinazione delle operazioni assegnate, un fattore complessivo di maggiorazione direttamente collegato alla misurazione del carico biomeccanico come rappresentato nel grafico nella parte III denominato "curva ERGO-UAS".

Si precisa che la documentazione allegata, e tra essa quella inerente la determinazione dei tempi per i movimenti o operazioni aggreganti più movimenti (parte II), la determinazione del coefficiente di maggiorazione (parte III) e la determinazione del carico di lavoro (parte IV), costituisce parte integrante del presente ALLEGATO N.7.

ALLEGATO N.7 – parte I

NORME TECNICHE	EAWS	APPROFONDIMENTO
EN 1005-4 ISO 11226	POSTURE	OWAS
EN 1005-3	FORZE	RULA
EN 1005-2 ISO 11228-1/2	MMC	LIFTING INDEX NIOSH TAVOLE DI SNOOK & CIRIELLO
EN 1005-5 ISO 11228-3	ARTI SUPERIORI	OCRA

Tab. 1 schema confronto norme tecniche e metodi ergonomici

Ogni metodo di approfondimento (OWAS per le Posture; RULA per le Forze; Lifting Index NIOSH e Tavole di SNOOK & CIRIELLO per la Movimentazione Manuale dei Carichi; OCRA per gli Arti Superiori) prevede un valore dell'Indice di Rischio anch'esso semaforico.

ALLEGATO N.7 – parte II

METRICA DEL LAVORO

Lo scopo della metrica è quello di determinare il tempo necessario all'esecuzione di un dato lavoro.
La rilevazione dei tempi di lavorazione viene effettuata mediante l'applicazione dei sistemi MTM (come MTM-UAS) oppure del sistema cronometrico.

Rendimento normale MTM

Il rendimento normale MTM è conosciuto nella letteratura scientifica come rendimento LMS (dai nomi dei tre ricercatori che lo hanno definito: **L**owry, **M**aynard, **S**tegemerten).
Nel sistema LMS il rendimento normale del 100% è descritto come **"Il rendimento di un uomo mediamente ben allenato, che conosce bene il lavoro e che dà un costante rendimento senza stancarsi".**
Nel grado di giudizio del rendimento secondo il procedimento LMS vengono giudicate le seguenti quattro caratteristiche:

- Abilità
- Sforzo
- Velocità
- Condizioni di lavoro

Criteri generali del sistema

- Operazione
- Tempo base
- Modalità di rilevazione dei tempi base di lavorazione
- Tempo ciclo dell'operazione
- Ciclo di lavorazione
- Fattore di maggiorazione (vedere parte III)
- Tempo base totale della postazione (vedere parte III)
- Tempo standard totale della postazione (vedere parte III)

Definizioni di riferimento

Operazione

L'operazione è un insieme di fasi di lavoro necessarie alla trasformazione del prodotto, chiamate **"elementi d'operazione",** eseguite dall'operaio, dalla macchina o da entrambi in uno stesso posto di lavoro.

Tempo base

La determinazione dei tempi di lavorazione necessari per la corretta esecuzione dell'elemento di operazione è effettuata utilizzando metodologie basate su criteri e fattori obiettivi di misura del lavoro.

Il valore risultante dalla misurazione di un elemento d'operazione, ottenuto attraverso l'applicazione dei sistemi MTM Ufficiali, definisce il **"tempo base"** e l'attività di misurazione è detta **"rilievo".**

Modalità di rilevazione dei tempi base di lavorazione

La misura dei tempi base viene effettuata mediante:

Rilievo Diretto

I tempi rilevati sono ottenuti con la diretta osservazione del ciclo operativo e la valutazione degli elementi da misurare attraverso le seguenti metodologie:

a) Rilievo con elementi normalizzati predeterminati

Il rilievo consiste nell'attribuire a ciascun elemento componente l'operazione un valore di tempo predeterminato, ricavato da tabelle di tempi standard contenute in sistemi di utilizzazione generale nell'industria, quali i metodi MTM Ufficiali.

b) Rilievo cronometrico

I rilievi vengono eseguiti sul posto di lavoro da personale tecnico specializzato mediante lettura su cronometro dei tempi impiegati dal lavoratore nei singoli elementi di operazione e rilevazione della velocità di esecuzione.

Il rilievo dei tempi viene ripetuto per un appropriato numero di osservazioni, necessarie alla corretta determinazione del tempo di lavoro a seconda del tipo e delle esigenze di lavorazione.

Il giudizio di velocità viene contemporaneamente formulato dal cronotecnico sulla base di esperienze acquisite nell'osservazione di livelli "standard" di prestazione, ricavati secondo i principi della correlazione e di applicazione generalizzata nei vari settori industriali.

I risultati dei vari rilievi sono mediati con il sistema della triangolazione, che riscontra la distribuzione dei singoli valori misurati secondo la normale "curva di Gauss".

Preventivazione

I Tempi preventivati sono ottenuti per confronto di identità operative, utilizzando tabelle precostituite che contengono dati standard per le diverse fasi di operazioni componenti le singole attività di lavoro.

Tempo ciclo dell'operazione

La sommatoria dei tempi base di una data operazione costituisce il **"tempo ciclo dell'operazione".**

Ciclo di lavorazione

Il razionale susseguirsi delle operazioni, necessarie alla trasformazione di un dato prodotto secondo un ordine prestabilito, costituisce il **"ciclo di lavorazione".**
Le operazioni necessarie per la sua esecuzione sono stabilite dall'Ingegneria di Produzione e non possono essere variate ad iniziativa di altri.

COMUNICAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO

Definizioni di Riferimento

Tempi nuovi

I tempi nuovi, da determinarsi per lavorazioni nuove o per nuovi metodi di lavorazione e per esigenze che comunque ne richiedono la modifica, verranno rilevati con le metodologie del rilievo cronometrico oppure del rilievo con metodi ad elementi normalizzati come MTM-UAS, MTM-MEK, MTM1 o MTM2.

Avviamento nuove lavorazioni

Per avviamento di nuove lavorazioni si intende il periodo in cui:

a) ha inizio una nuova lavorazione;
b) vengono introdotte nuove macchine o impianti di rilevante importanza;
c) intervengono sostanziali variazioni del processo produttivo o del ciclo di lavorazione;

in tali casi si procede alla messa a punto della lavorazione ed alla determinazione dei tempi nuovi. In questo periodo gli operai interessati lavorano senza preventiva comunicazione dei tempi di esecuzione.

I singoli programmi di avviamento sono elaborati per periodi variabili a seconda delle lavorazioni e delle esigenze tecnico-produttive.

I programmi possono essere variati nel corso del relativo periodo ove intervengano esigenze non previste di qualsiasi natura (necessità tecnico-produttive, tecnico organizzative, ecc.).

Comunicazione dei tempi ciclo

La comunicazione all'operaio dei **tempi ciclo** sarà effettuata a mezzo dei **cicli di lavorazione** depositati presso la UTE in modo che l'operaio interessato possa prenderne agevolmente visione.

Le comunicazioni riguardanti lavorazioni su tratti di linea o complessi meccanizzati, avverranno:

- a mezzo di comunicazione verbale da parte del superiore diretto ad ogni singolo operaio;
- tramite la "**tabella descrizione attività**" depositate presso la UTE in modo che l'operaio interessato possa prenderne agevolmente visione. La tabella descrizione attività conterrà:
  - L'elenco delle attività assegnate alla postazione e relativi tempi ciclo dell'operazione
  - Il tempo base totale della postazione
  - L'indice EAWS della postazione
  - Il Fattore di Maggiorazione applicato in funzione dell'indice EAWS espresso in percentuale
  - Il tempo standard totale della postazione
  - La saturazione media

Su lavorazioni non in linea, le comunicazioni saranno effettuate in ordine ai seguenti elementi:

a) tempo ciclo dell'operazione;
b) fattore di maggiorazione;
c) produzione oraria;
d) tempi macchina;
e) mezzi di lavoro impiegati;
f) tempo del ciclo nel caso di operazioni in abbinamento;
g) produzione oraria nel caso di operazioni in abbinamento.

Assestamento dei tempi

Il periodo di assestamento dei tempi decorre dal momento in cui, raggiunta la messa a punto della lavorazione, vengono assegnati e comunicati agli operai interessati i tempi base provvisori.

L'assestamento ha la durata di quattro mesi di effettiva esecuzione del lavoro; in detti periodi i tempi base sono suscettibili di variazioni in più od in meno.

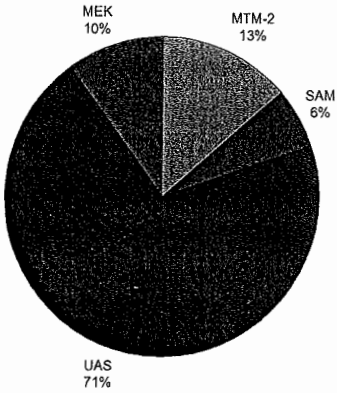
Durante il periodo di assestamento, il Fattore di Maggiorazione assegnato sarà stimato per i gruppi definiti sulla base dell'omogeneità delle condizioni di lavoro.

Alla fine del periodo di assestamento il Fattore di Maggiorazione è valutato applicando il metodo Ergo-UAS alle operazioni assegnate a ciascuna postazione di lavoro in relazione ai livelli produttivi adottati e ai tempi base rilevati.

Dettaglio Metodo MTM-UAS

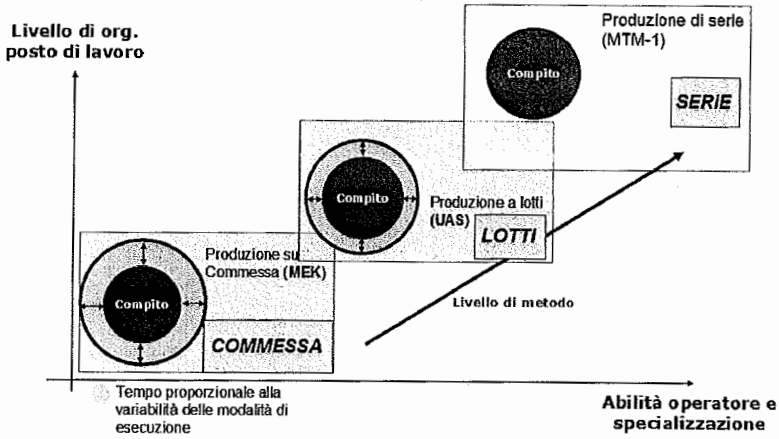
Il metodo MTM-UAS (Universal Analyzing System) è il più diffuso dei sei sistemi MTM ufficiali nel mondo ed è progettato per la pianificazione, preventivazione e misurazione del lavoro manuale in ambienti di produzione di serie e a lotti in qualsiasi settore di produzione in cui siano verificate le seguenti condizioni:

- Compiti ripetitivi
- Posti di lavoro ben definiti
- Organizzazione del lavoro definita
- Istruzioni di lavoro esplicitate
- Personale addestrato



L'impiego del sistema UAS è particolarmente indicato quando risulta necessario il collegamento con l'analisi ergonomica della sequenza lavorativa fin dalle prime fasi di progettazione del prodotto-processo.

I movimenti elementari UAS sono definiti in modo da risultare facilmente analizzabili sulla base delle condizioni iniziali e finali in cui si trova l'oggetto e delle sue caratteristiche fisico-geometriche (es. peso, dimensioni, necessità di selezione, ecc.). Ciò rende UAS un sistema non-comportamentale, ovvero non influenzato da comportamenti peculiari dello specifico lavoratore e quindi più idoneo a definire processi di lavorazione standard fin dalle prime fasi di progettazione. I tempi UAS contengono tempi relativi ad attività ausiliarie proporzionali al livello di organizzazione del posto di lavoro e di addestramento del lavoratore, che sono tipiche della lavorazione a lotti. Fatta eccezione per i movimenti ciclici e di azionamento, caratterizzati da un basso livello di variazione, gli elementi di tempo UAS integrano in sé i "movimenti ausiliari", cioè tutti quei micro movimenti di "aggiustamento" richiesti dalla forma e dalle condizioni in cui si trova l'oggetto; ad esempio: applicare pressione, disgiungere, aggiustare la presa, orientare.



I sette gruppi di attività di UAS (movimenti elementari) sono:

- Prendere e piazzare
- Piazzare
- Maneggiare mezzi ausiliari
- Azionare
- Cicli di movimento
- Movimenti del corpo
- Controllo visivo

Cartella dati UAS

Tempi espressi in TMU (Time Measurement Unit)

100.000 TMU = 1 ora = 60 min. = 3.600 sec. (1 TMU = 0.036 sec. = 0.0006 min.= 0.00001 ore)

1 sec. = 27.78 TMU; 1 cts = 16.67 TMU

lunghezza del movimento cm			≤ 20	> 20 to ≤ 50	> 50 to ≤ 80
settore di distanza			1	2	3
Prendere e Piazzare		**Codice**	1	2	3
			TMU		
≤1 kg	facile	circa	AA	20	35	50
		libero	AB	30	45	60
		stretto	AC	40	55	70
	difficile	circa	AD	20	45	60
		libero	AE	30	55	70
		stretto	AF	40	65	80
	manciata	circa	AG	40	65	80
> 1 kg a ≤ 8 kg		circa	AH	25	45	55
		libero	AJ	40	65	75
		stretto	AK	50	75	85
> 8 kg a ≤ 22 kg		circa	AL	80	105	115
		libero	AM	95	120	130
		stretto	AN	120	145	160

Piazzare		**Codice**	1	2	3
			TMU		
	circa	PA	10	20	25
	libero	PB	20	30	35
	stretto	PC	30	40	45

lunghezza del movimento cm	≤ 20	> 20 to ≤ 50	> 50 to ≤ 80
settore di distanza	1	2	3
Maneggiare Mezzi Ausiliari	**Codice**	1	2	3
		TMU		
circa	HA	25	45	65
libero	HB	40	60	75
stretto	HC	50	70	85

Azionare	**Codice**	1	2	3
semplice	BA	10	25	40
composto	BB	30	45	60

Cicli di Movimento	**Codice**	1	2	3
singolo movimento	ZA	5	15	20
seguiti di movimenti	ZB	10	30	40
riprendere+1movimento	ZC	30	45	55
Bloccare o sbloccare	ZD	20		

Movimenti del Corpo	**Codice**	TMU
camminare/ m	KA	25
piegarsi, abbassarsi, inginocchiarsi (incl. rialzarsi)	KB	60
sedersi e rialzarsi	KC	110
Controllo Visivo	VA	15

I principali vantaggi di UAS sono:

- Collegamento diretto con ergonomia
- Rappresenta uno standard internazionale (sistema MTM più diffuso nel mondo)
- Sviluppato per progettare il metodo fin dalle prime fasi dello sviluppo
- Semplicità di apprendimento e utilizzo
- Sviluppato per il settore automobilistico

ALLEGATO N.7 – parte III

FATTORE DI MAGGIORAZIONE

Definizioni di riferimento

Fattore Ergonomico

Si definisce con Fattore Ergonomico la maggiorazione calcolata in funzione del carico biomeccanico misurato in modo conforme alle normative CEN (progettazione) e ISO (rilievo diretto).

Fattore Tecnico-Organizzativo

Si definisce con Fattore Tecnico-Organizzativo la maggiorazione pari a 1% a copertura di variazioni non assorbite dall'elasticità del sistema MTM-UAS e indipendenti dal carico biomeccanico.

Fattore di Maggiorazione

La somma del Fattore Tecnico-Organizzativo e del Fattore Ergonomico costituisce il Fattore di Maggiorazione.

Carico Biomeccanico

Misura del livello di sollecitazione fisica a cui viene sottoposto il sistema muscolo-scheletrico.

Metodo di valutazione EAWS

Il metodo di valutazione EAWS (European Assembly Work-Sheet) è un sistema di analisi ergonomica di screening progettuale e preliminare per la misurazione dei rischi associati al carico biomeccanico.

Indice EAWS

È il punteggio risultante dall'applicazione del metodo di valutazione EAWS.

Tempo base totale della postazione

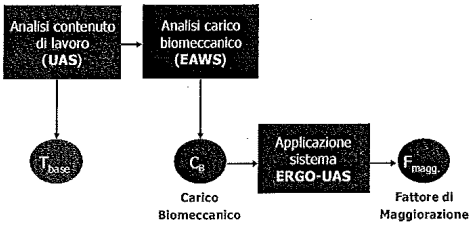
La sommatoria dei tempi ciclo delle operazioni assegnate ad un addetto in una data postazione e per un dato livello produttivo costituisce il **"tempo base totale della postazione".**

Tempo standard totale della postazione

E' il tempo totale risultante dall'applicazione del Fattore di Maggiorazione al tempo base totale della postazione.

Modello ERGO-UAS

Il tempo standard totale della postazione viene determinato a partire dal tempo base totale a cui viene applicato il Fattore di Maggiorazione (come rappresentato in figura)



$$T_{std} = T_{base} \times (1 + F_{magg})$$

Metodo EAWS

La misurazione del carico biomeccanico è eseguita attraverso l'applicazione del sistema **EAWS** (European Assembly Work-Sheet), che è un sistema di analisi di screening progettuale e preliminare conforme alle seguenti normative:

Fase di Progettazione: dalla Direttiva Macchine (2006/42/CE) per l'unificazione di tutti gli Stati membri per conformità ai requisiti massimi essenziali di sicurezza, con particolare riferimento a:

- raccomandazioni ergonomiche per la progettazione di macchinari che prevedono la movimentazione manuale dei carichi
- limiti di forza raccomandati in operazioni svolte su macchine in modo tale che le azioni possano essere svolte in modo ottimale rispetto alla postura
- criteri di valutazione delle posture e dei movimenti di lavoro in relazione all'uso delle macchine
- principi di valutazione dei rischi connessi a movimenti ripetitivi degli arti superiori eseguiti con frequenze elevate e con bassi carichi.

Fase Applicativa: dalla Direttiva Quadro (89/391/CEE) per l'attivazione di misure minime garantite volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori con particolare riferimento a:

- valutazione delle posture di lavoro, definendo in particolare i criteri di valutazione per le posture statiche

- movimentazione manuale dei carichi – sollevamento e trasporto, spingere e tirare, movimentazione di piccoli pesi ad elevata frequenza

Le modalità e le regole di applicazione del metodo EAWS sono predisposte alla ricezione di tutte le future modifiche rese necessarie da nuove norme CEN e ISO relative al carico biomeccanico o da modifiche sostanziali delle norme vigenti.
I sistemi di analisi ergonomica di screening progettuale e preliminare sono sistemi progettati per semplificare e velocizzare l'identificazione dei fattori di rischio e per una loro prevalutazione quantitativa. EAWS, grazie alla sua struttura molto analitica, supporta anche la riprogettazione del metodo di lavoro finalizzata alla riduzione del carico biomeccanico e conseguentemente del rischio da esso causato.
Rispetto ad altri sistemi di screening progettuale e preliminare, che si concentrano solo su una componente del carico biomeccanico, EAWS risulta essere completo rispetto a tutti i fattori di rischio descritti e regolati dalle norme sopra esposte.
La scelta del sistema EAWS rispetto ad altri disponibili è dettata dai seguenti motivi:

- Copertura di tutti i componenti di carico biomeccanico:

  - congruità delle posture del corpo (collegamento con sistema di approfondimento: OWAS)

  - azioni di forza con mano/dita e corpo (collegamento con sistema di approfondimento: RULA)

  - movimentazione di carichi (collegamento con sistema di approfondimento: Lifting Index NIOSH e/o Tavole di Snook&Ciriello)

  - frequenze dei movimenti degli arti superiori combinati con differenti livelli di forza e tipologia di presa; posture dell'arto superiore; organizzazione del lavoro e durata dei compiti ripetitivi (collegamento con sistema di approfondimento: OCRA)

  - fattori supplementari

  - vibrazioni e compressioni

  - congruità delle posture del polso combinate con forza

  - altre situazioni di lavoro disagevoli (es. linea in movimento)

- Copertura di tutte le parti del corpo rilevanti
- Conformità alle più recenti norme in materia di carico biomeccanico

• Livello di diffusione internazionale

• Collegamento con analisi lavoro (UAS)

• Collegamento con la progettazione del prodotto

• Collegamento con la progettazione processo

Struttura del sistema EAWS

Il foglio di analisi EAWS è formato dalle seguenti sezioni:

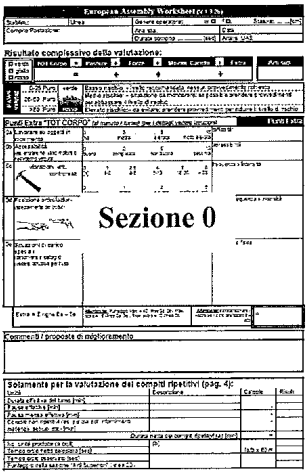
– Sezione 0: Intestazione, punti supplementari e informazioni generali sull'organizzazione del lavoro (es. durata del turno, numero e durata pause, ecc.)

– Sezione 1: Posture di lavoro

– Sezione 2: Azioni di forza

– Sezione 3: Movimentazione manuale di carichi

– Sezione 4: Alte frequenze e bassi carichi degli arti superiori



POSTURE

• EN 1005-4
• ISO 11226

SISTEMI DI 2° LIVELLO CORRELATI

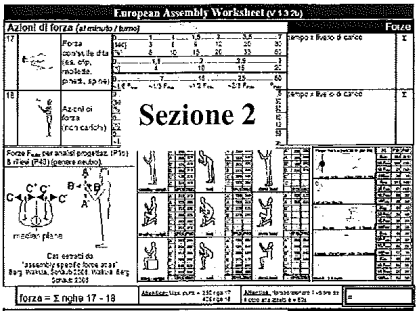
•OWAS

AZIONI DI FORZA

- **EN 1005-3**

SISTEMI DI 2° LIVELLO CORRELATI

- **RULA**

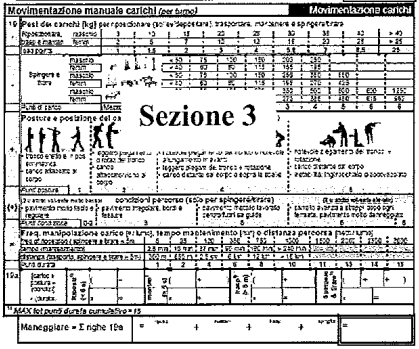


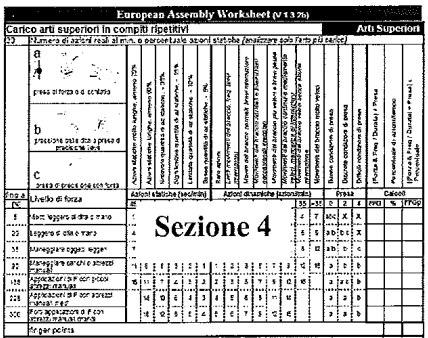
MOVIMENTAZ. MANUALE CARICHI

- **EN 1005-2**
- **ISO 11228.1/2**

SISTEMI DI 2° LIVELLO CORRELATI

- **NIOSH**
- **SNOOK & CIRIELLO**





ALTE FREQUENZE E BASSI CARICHI SUGLI ARTI SUPERIORI

- **EN 1005-5**
- **ISO 11228.3**

SISTEMI DI 2° LIVELLO CORRELATI

- **OCRA**
- **SI (Strain Index)**
- **HAL/TV (*)**

(*) Hand Activity Level/ Treshold Value

L'output finale è rappresentato da due distinti indici sintetici:

• Indice "Corpo intero", dato dalla somma del risultato parziale relativo alle sezioni 0 (punti supplementari), 1 (posture del corpo), 2 (azioni di forza) e 3 (movimentazione carichi)

• Indice "Arti superiori", dato dalla compilazione della sezione 4

I due indici vengono tenuti separati poiché tra loro vi sono delle zone di sovrapposizione e poiché essi rappresentano due tipologie di rischio differenti:

- l'indice del corpo intero misura il rischio di breve termine a cui il sistema osteo-muscolare viene esposto sulla base di relazioni biomeccaniche e biofisiche;

- l'indice dell'arto superiore misura il rischio di medio-lungo termine a cui il sistema tendineo del sistema spalla-braccio-mano è esposto in base a dati epidemiologici.

In funzione del valore più elevato tra i due indici calcolati, viene fornita una valutazione semaforica (verde, giallo, rosso) della sequenza di lavoro, così come richiesto dalla Direttiva Macchine (2006/42/CE):

Da 0 a 25 punti: zona verde (Basso Rischio)

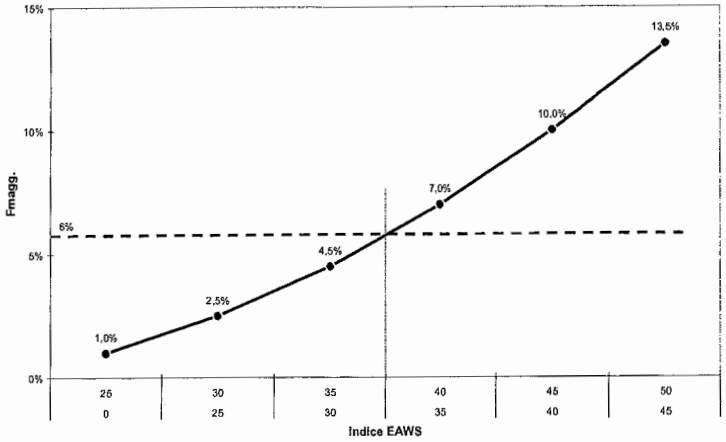
Da 26 a 50 punti: zona gialla (Medio Rischio)

Superiore a 50 punti: zona rossa (Elevato Rischio)

Calcolo del Fattore Ergonomico

Il fattore ergonomico, e conseguentemente il fattore complessivo di maggiorazione contenente anche il fattore tecnico-organizzativo, è determinato per ogni stazione di lavoro in funzione della combinazione delle operazioni assegnate (bilanciamento) e non calcolato per ogni singolo movimento elementare. Tale necessità è imposta dalle recenti normative in materia di controllo del carico biomeccanico, che è influenzato dalla sequenza di operazioni e dalla loro ripetitività o frequenza, oltre che dalle caratteristiche dei singoli movimenti.

Il fattore ergonomico è direttamente collegato alla misurazione del carico biomeccanico attraverso la curva ERGO-UAS, rappresentata nel seguente grafico:



Tale curva è stata definita dall'International MTM Directorate sulla base di una vasta sperimentazione che ha coinvolto i maggiori produttori di automobili ed elettrodomestici europei. La sperimentazione si è resa necessaria per il fatto che il nuovo modello, che determina i fattori di maggiorazione per compensare la fatica, è più rispondente a quanto previsto dalle più recenti norme assegnando maggiorazioni all'intera sequenza lavorativa.

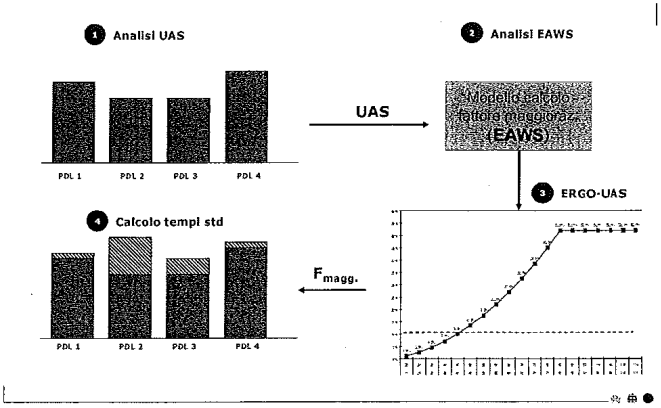
I valori della curva ERGO-UAS sono stati ricavati in modo da attenuare il carico biomeccanico in modo esponenziale al crescere del rischio da sovraccarico. La velocità della curva (o pendenza) e la sua posizione nel piano "indice EAWS - Fattore di Maggiorazione" sono stati calcolati in modo da:

- assegnare sufficiente recupero per uscire dalla zona a rischio elevato (zona rossa)
- assegnare sufficiente recupero per lavorare correttamente in aree a rischio medio /basso (zona gialla /verde)

Nel punto medio della zona a rischio medio (zona gialla) il fattore di maggiorazione è pari al 6 % .

In questa valutazione sono stati considerati sia il rischio a breve termine di sovraccarico del sistema osteo-muscolare sia quello a medio termine di sovraccarico del sistema tendineo.

Il valore minimo applicabile del fattore di maggiorazione è 1%, mentre il massimo è 13,5%. Resta comunque inteso che in caso di situazione a rischio (zona rossa, con indice EAWS >50 punti), nell'impossibilità di eseguire interventi tecnici immediati sul prodotto o sul processo, sarà applicata una maggiorazione tale da generare una riduzione del carico biomeccanico per riportare la valutazione del rischio almeno in zona media (area gialla, indice EAWS < 50 punti).



Reclami

I reclami e le controversie riguardanti le applicazioni dei tempi base e/o del tempo standard totale della postazione, che appaiono contestabili sulla base delle osservazioni dei lavoratori, in riferimento a fattori obiettivi, potranno essere esercitate dai lavoratori stessi, nelle forme e nei modi stabiliti dalla seguente procedura:

a) il lavoratore potrà presentare reclamo al proprio responsabile, il quale lo esaminerà e richiederà al competente Ente di stabilimento il controllo del tempo base e/o del tempo standard totale della postazione. Tale Ente controllerà il tempo, di norma entro sette giorni lavorativi, per ogni singola operazione, dalla data di presentazione del reclamo e farà pervenire al lavoratore, tramite il capo responsabile, la variazione o la conferma documentata del tempo;

b) il lavoratore, qualora non ritenga la risposta soddisfacente, potrà avanzare motivato reclamo scritto agli Enti preposti per il tramite di un componente della Rappresentanza Sindacale dei lavoratori, che lo rappresenterà ed assisterà nella trattazione della controversia, il cui esame dovrà essere esaurito normalmente entro sette giorni lavorativi dalla data di presentazione del reclamo scritto;

c) in ogni caso, qualora la controversia non trovi soluzioni tra le Parti, la questione potrà essere sottoposta ad una Commissione specifica che la esaminerà entro i cinque giorni successivi. Durante tale periodo le Parti si asterranno da intraprendere iniziative unilaterali e comunque, sino alla definizione della controversia, il reclamo di cui sopra non sospenderà l'esecutività dei tempi assegnati.

Collegamento UAS-EAWS

Esiste un collegamento diretto tra i sistemi UAS ed EAWS rappresentato dalla definizione di azione reale EAWS, che ha una corrispondenza numerica predefinita con ciascun movimento base UAS:

UAS	AZIONI REALI	SIGNIFICATO
AXX	1	Prendere e piazzare
PXX	1	Piazzare (può includere azionare attrezzo)
HXX	2	Maneggiare mezzo ausiliario
ZA, ZB, ZD	1	Cicli di movimento semplici - es. un ciclo di avvitamento
ZCX	2	Cicli di movimento con riposizionamento - es. ripiazzare chiave aperta più un movimento
BXX	1	Azionamento (leva, pulsanti ...)
KX	0	Movimenti del corpo
VA	0	Controllo visivo

ALLEGATO N.7 – parte IV

SATURAZIONE SU LINEE A TRAZIONE MECCANIZZATA

(determinazione del carico di lavoro)

Definizioni di riferimento

Definizione di linea a trazione meccanizzata

Si considerano linee a trazione meccanizzata le linee di produzione costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni) su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica, operando su una serie di gruppi di parti staccate di un prodotto finale che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme o con spostamenti a scatti con cadenza fissa, non influenzabile dal lavoratore nelle quali le quantità di produzione giornaliera ed i tempi sono predeterminati.

Il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato è rigidamente costante per tutto il turno di lavoro ed uguale alla "cadenza", cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione ad un'altra stazione successiva.

Tempo massimo di saturazione individuale

E' il totale (minuti) di presenza al netto dell'intervallo per refezione e delle pause.

Carichi di lavoro sulle linee a trazione meccanizzata

Saturazione effettiva

Si definisce Saturazione effettiva la quantità di lavoro assegnata nell'arco del turno di lavoro rapportata ai minuti di presenza al netto della mensa.

Qualora vi fossero variazioni nella composizione della produzione rispetto a quanto già programmato, l'attività lavorativa, laddove le condizioni tecnico-impiantistiche lo consentano, sarà eseguita senza variazioni di velocità anche nelle postazioni a monte e a valle, e comunque per un totale di minuti individuali non superiore a quelli previsti nell'arco del turno di lavoro stesso.

ALLEGATO N. 8

MAGGIORAZIONI LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

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	notturno dalle ore 18 fino alle ore 22	25,0%	-	27,5%	-
	ordinaria	notturno 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	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
	straordinaria	notturno prime 2 ore	55,0%	45,0%	45,0%	55,0%
	straordinaria	notturno oltre le 2 ore	55,0%	50,0%	50,0%	60,0%
festivo	-	festivo diurno	65,0%	65,0%	65,0%	65,0%
	-	notturno festivo (prime 8 ore)	70,0%	65,0%	65,0%	75,0%
	-	notturno 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	notturno festivo (prime 8 ore)	55,0%	-	60,5%	72,7%
	straordinaria	notturno festivo (oltre le 8 ore)	75,0%	70,0%	70,0%	80,0%

ALLEGATO N. 8 BIS

MAGGIORAZIONI LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

		Valori da applicare in caso di sperimentazione orario 12 turni settimanali (10 ore per 2 turni per 6 giorni alla settimana)		
tipologia di orario	**tipo di maggiorazione**	**descrizione**	**1°**	**2°**
feriale	straordinaria	lavoro straordinario (prime due ore)	25,0%	-
	ordinaria	notturno fino alle ore 22	-	27,5%
	ordinaria	notturno oltre le ore 22	-	60,5%
	straordinaria	straordinario notturno (prime 2 ore)		45,0%
Sabato o giornate equivalenti in straordinario	straordinaria	diurno prime 2 ore	25,0%	-
	straordinaria	diurno oltre le 2 ore	50,0%	-
	straordinaria	notturno prime 2 ore	-	45,0%
	straordinaria	notturno oltre le 2 ore	-	60,0%
festivo	-	festivo diurno	65,0%	-
	-	festivo notturno	-	75,0%

A cura della FIOM-CGIL TORINO - via Sagra di San Michele 31 - Torino