

- sono inoltre previsti ulteriori interventi sulle centrali trattamento aria per il continuo adeguamento alle linee guida del piano di sostenibilità energetico;
- nelle unità operative di lastratura e di montaggio è prevista l'introduzione di nuovi macchinari per i controlli di qualità dimensionale e dei serraggi;
- a completamento dei vari cantieri in atto si renderà necessaria un'ulteriore fase di risistemazione delle aree comprensoriali interessate;
- nell'ambito del suddetto piano sono previste nei confronti dei lavoratori attività di formazione professionale dirette ad un loro proficuo impiego lavorativo, sulla sicurezza e sull'utilizzo delle metodologie World Class Manufacturing nel processo produttivo, in linea con i più elevati standard di eccellenza manifatturiera;

tutto ciò premesso, le Parti concordano su quanto segue:

- le premesse sono parte integrante del presente accordo;
- per le motivazioni sopra descritte, al fine di permettere la realizzazione del piano di riorganizzazione sopra indicato e assicurare nel frattempo il sostegno al reddito per i lavoratori interessati, si rende pertanto necessario il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione aziendale per il periodo dal 28 settembre 2015 al 25 settembre 2016 a favore di tutti i 4110 lavoratori (3805 operai, 243 impiegati e 62 quadri) iscritti presso i siti "Mirafiori Plant" e "Unità Sottogruppi Lastratura di Grugliasco" di FCA Italy S.p.A.;
- attualmente, rispetto ai 4110 lavoratori iscritti presso detti siti è possibile individuare, sulla base di un criterio di adibizione semestrale alle relative attività:
 - 1330 lavoratori addetti, a rotazione tra loro, alle attività produttive dell'attuale modello Alfa Romeo MiTo (già lavoratori del gruppo A ai sensi della comunicazione del 2/9/2014) e 513 lavoratori addetti alle attività di produzione in linea presso il sito "Avvocato Giovanni Agnelli Plant"; il complesso di tali lavoratori viene identificato ai fini del presente accordo come appartenente al Gruppo A ed è ripartito in 1697 operai, 119 impiegati e 27 quadri;
 - 111 lavoratori addetti alle attività di preparazione e movimentazione logistica direttamente collegate alle produzioni realizzate presso il sito "Avvocato Giovanni Agnelli Plant" (cosiddette attività "Service AGAP") e 52 lavoratori addetti alle attività di supporto o sussidiarie alle produzioni effettuate presso il sito "Avvocato Giovanni Agnelli Plant"; il complesso di tali lavoratori viene identificato ai fini del presente accordo come appartenente al Gruppo B ed è ripartito in 161 operai e 2 impiegati;
 - 126 lavoratori addetti alle attività produttive e di supporto alla produzione delle scocche lastrate presso l'Unità Sottogruppi Lastratura di Grugliasco; il complesso di tali lavoratori è identificato ai fini del presente accordo come appartenente al Gruppo C ed è ripartito in 107 operai, 17 impiegati e 2 quadri;

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page

• oltre ad essi, quali lavoratori appartenenti al Gruppo D ai fini del presente accordo, vi è il complesso dei lavoratori coinvolti a vario titolo in attività accessorie o sussidiarie rispetto alle esigenze dei siti "Mirafiori Plant" e "Unità Sottogruppi Lastratura di Grugliasco" nonché di altre unità di FCA Italy S.p.A. (cosiddetti prestiti) ovvero di altre società del Gruppo FCA (cosiddetti distacchi) ripartiti in 1840 operai, 105 impiegati e 33 quadri;

• le sospensioni dei predetti 4110 lavoratori, in concomitanza con la realizzazione del programma di riorganizzazione, saranno attuate secondo il criterio della rotazione le cui modalità sono così definite:

-ciascun Gruppo di lavoratori sopra individuato sarà considerato come a sé stante rispetto agli altri Gruppi;

-tenuto conto che potranno non esserci condizioni di contemporaneo impiego di tutti i lavoratori all'interno di ciascun Gruppo, nell'arco d'intervento dell'ammortizzatore sociale l'Azienda porrà in essere le possibili azioni al fine di assicurare che i lavoratori abbiano un numero di giornate di presenza in servizio e di sospensione sostanzialmente equilibrato rispetto agli altri appartenenti al medesimo Gruppo, per coerenti profili professionali, mansioni e idoneità specifiche; nel caso in cui ciò non fosse possibile in ragione di complessità tecniche e organizzative o collegate all'andamento della domanda di mercato dei modelli prodotti, si considererà comunque rispettato l'obiettivo della rotazione con una presenza individuale pari ad almeno il 20% delle ore complessivamente lavorate a livello medio individuale nel corso del periodo di intervento dell'ammortizzatore sociale, in riferimento alle attività specifiche che caratterizzano ciascun Gruppo, sempre avuto riguardo a coerenti profili professionali, mansioni e idoneità specifiche;

-l'obiettivo di cui al precedente alinea si ritiene viepiù realizzabile anche in virtù del fatto che, nel corso del periodo d'intervento dell'ammortizzatore sociale, l'Azienda procederà con le attività connesse al prossimo avvio delle nuove produzioni, il cui fabbisogno di manodopera sarà soddisfatto attingendo, progressivamente e prioritariamente, ai lavoratori del Gruppo A e del Gruppo B che, adibiti appunto alle nuove produzioni, saranno via via esclusi dalle sospensioni, diminuendo il numero complessivo dei lavoratori interessati dal provvedimento oggetto del presente accordo. L'esclusione dalle sospensioni dei suddetti lavoratori si correla all'indifferibile esigenza di poter assicurare le migliori condizioni tecniche, organizzative e operative necessarie per le fasi di avvio produttivo delle vetture appartenenti al segmento "Premium", rispetto alle quali l'eccellenza manifatturiera, raggiungibile solo con un mirato addestramento e con il progressivo affinamento nella realizzazione delle operazioni previste dai cicli di lavoro, costituisce elemento indispensabile per il successo sul mercato e per il positivo sviluppo del complessivo piano di riorganizzazione che caratterizza i siti interessati;

-in caso di passaggio dei lavoratori, nel corso del periodo d'intervento dell'ammortizzatore sociale, da un Gruppo ad altro Gruppo, a fronte di situazioni tecniche che lo comportino, avuto altresì riguardo alle professionalità dei singoli, alle richieste individuali e alle idoneità specifiche e attitudinali, il rispetto delle modalità di rotazione anche in riferimento alla soglia del 20% di cui sopra sarà calcolato avuto riguardo al periodo di appartenenza all'organico di ciascun Gruppo;

• l'inserimento dei lavoratori nell'ambito delle attività relative alle nuove produzioni, fermo il criterio sopra delineato di progressiva e prioritaria individuazione in riferimento all'appartenenza al Gruppo A ovvero al Gruppo B, avverrà sulla base di valutazioni individuali che terranno conto, subordinatamente alla

sussistenza delle necessarie idoneità specifiche, dell'esperienza maturata nell'attività lavorativa effettuata sui modelli in produzione nel Polo Produttivo Torino nonché nelle attività ad essi collegate e/o della polivalenza intesa come capacità raggiunta nello svolgere operazioni su diverse postazioni e tratti di linea, anche avuto riguardo alle particolari esigenze di garantire elevati livelli di affidabilità e qualità dell'attività svolta e/o il possesso di professionalità specialistiche di mestiere;

- la Direzione aziendale esaminerà con il costituendo Consiglio delle RSA delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, oltre alle descritte modalità di rotazione, anche particolari situazioni individuali con l'obiettivo di agevolare prioritariamente quei lavoratori che, in base all'appartenenza agli organici delle aree/gruppi di attività interessate, siano stati maggiormente coinvolti dalle sospensioni dal lavoro rispetto ai lavoratori operanti in altri gruppi di attività, favorendo un loro impiego presso altre sedi di FCA Italy S.p.A. nonché ricercando altre opportunità di reimpiego, presso imprese del Gruppo FCA, attraverso distacchi, ribadendo peraltro l'intento di favorire, previa effettuazione dei necessari interventi di formazione e addestramento, il pieno reinserimento, nell'arco del piano di riorganizzazione, dei lavoratori dei suddetti siti;
- gli interventi formativi potranno anche essere tenuti con i lavoratori in CIGS e la frequenza sarà obbligatoria per i lavoratori interessati. Il rifiuto immotivato alla partecipazione, nonché l'ingiustificata mancata presenza, oltre a dar luogo alle conseguenze di legge, costituirà ad ogni effetto comportamento rilevante ai fini disciplinari. Non sarà previsto e richiesto a carico Azienda alcuna integrazione o sostegno al reddito, sotto qualsiasi forma diretta o indiretta, per i lavoratori in CIGS che partecipino ai corsi di formazione.

Sistema di partecipazione

Nel quadro del sistema di partecipazione previsto dalle Parti con la sottoscrizione del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro, le stesse riconoscono l'esigenza di una continua partecipazione responsabile pure preventiva nell'avanzamento e nella realizzazione del programma di riorganizzazione e opereranno in tal senso nelle specifiche Commissioni previste dal CCSL, per il funzionamento delle quali le Organizzazioni Sindacali firmatarie individueranno i propri componenti e provvederanno a comunicarli alla Direzione aziendale per il tramite del costituendo Consiglio delle RSA.

In particolare l'attività delle Commissioni Organizzazione e Sistemi di Produzione e WCM ed efficienza di plant saranno incentrate sulle principali tematiche afferenti alle attività di tipo tecnologico e a quelle di predisposizione e realizzazione delle iniziative di formazione e addestramento precedentemente descritte e opereranno con la finalità di favorire l'implementazione dei piani connessi all'avvio delle nuove produzioni.

Per quanto concerne le attività collegate al monitoraggio dello sviluppo complessivo del piano e alle modalità di rotazione, la Direzione aziendale e il Comitato Esecutivo del Consiglio delle RSA si incontreranno periodicamente e comunque entro il primo semestre di utilizzo della CIGS per la verifica congiunta delle attività realizzate e dei risultati raggiunti nel livello di rotazione dei lavoratori, anche in riferimento al comune obiettivo del superamento, ove necessario, della soglia del 20% di cui sopra.
