

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE PICCOLE E MEDIE IMPRESE (PMI),
DELLE SOCIETA' COOPERATIVE E DELLE AZIENDE ARTIGIANE
DEL SETTORE VETRO**

Il giorno 18.06.2014, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 19.04.2014 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni,;

Per la parte datoriale:

FEDERTERZIARIO, Confederazione Italiana del Terziario, dei servizi, del lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana rappresentata dal Presidente Avv. Francesco Franco,

CONFIMEA, Confederazione delle Confederazioni Italiane dell'Impresa e Artigianato rappresentata dal Direttore Generale Dott. Diego Pizzicaroli,

con l'assistenza della

C.F.C., Confederazione di Associazioni di Imprese - Confederazione FederTerziario Confimea, rappresentata dal Presidente Dott. Roberto Nardella,

Per la parte sindacale:

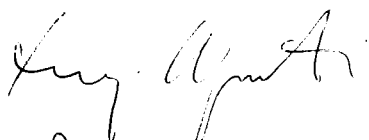
UGL Chimici nelle persone del Segretario Nazionale Dott. Luigi ULGIATI

si è siglato il C.C.N.L. che regola il rapporto dei

dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore vetro.

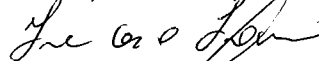
Roma, 18 giugno 2014

UGL Chimici




FEDERTERZIARIO

Confederazione Italiana del Terziario, dei servizi, del lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana

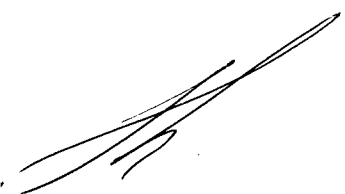


CONFIMEA

Confederazione delle Confederazioni Italiane dell'Impresa e Artigianato

C.F.C.

Confederazione di Associazioni di Imprese - Confederazioni FederTerziario e Confimea

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes.

INDICE

Titolo I	TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	6
Art. 1	- Relazioni industriali nazionali	6
Art. 2	- Sfera di applicazione del contratto.	6
Art. 3	- Disposizioni generali.	6
Art. 4	- Inscindibilità delle norme contrattuali.	7
Art. 5	- Livelli di contrattazione	7
Art. 6	- Contrattazione nazionale	7
Art. 7	- Contrattazione integrativa	7
Art. 8	- Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali	7
Art. 9	- Istituzione Commissione paritetica per la revisione e l'aggiornamento del sistema di classificazione.	8
Titolo II	COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	10
Art. 10	- Assunzione.	10
Art. 11	- Documenti di assunzione.	10
Art. 12	- Visite mediche.	10
Art. 13	- Periodo di prova.	10
Art. 14	- Disciplina dell'apprendistato	11
Art. 15	- Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time).	11
Art. 16	- Contratti di inserimento.	12
Art. 17	- Rapporti di lavoro a tempo determinato.	12
Art. 18	- Somministrazione di lavoro.	13
Art. 19	- Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato.	13
Art. 20	- Telelavoro.	13
Art. 21	- Classificazione del personale	15
Art. 22	- Cumulo di mansioni	20
Art. 23	- Passaggio di mansioni	20
Art. 24	- Orario di lavoro	20
Art. 25	- Lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo ed a turni: maggiorazioni	23
Art. 26	- Computo della maggiorazione per lavoro a turni agli effetti degli istituti contrattuali	25
Art. 27	- Riposo settimanale - Giorni festivi	25
Art. 28	- Festività soppresse	26
Art. 29	- Ferie	26
Titolo III	TRATTAMENTO ECONOMICO	27
Art. 30	- Elementi della retribuzione	27
Art. 31	- Scatti di anzianità	27
Art. 32	- Premio per obiettivi	27
Art. 33	- Lavoro a cottimo	28
Art. 34	- Retribuzione oraria e giornaliera	29
Art. 35	- Corresponsione della retribuzione	30
Art. 36	- Tredicesima mensilità	30
Art. 37	- Trattamento economico in caso di festività infrasettimanali e nazionali	30
Art. 38	- Indennità speciali	30
Art. 39	- Reclami sulla retribuzione	31
Art. 40	- Trattenute per risarcimento danni	31
Art. 41	- Trasferta	31

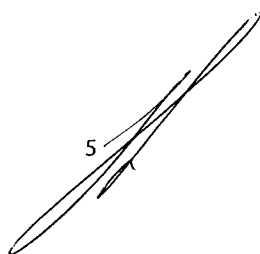
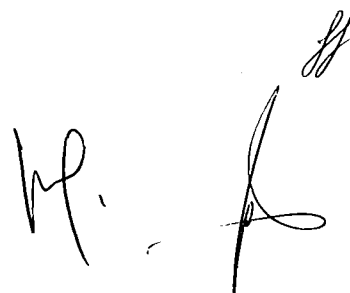
3

H.

Art. 42	- Trasferimento	32
Art. 43	- Passaggi di qualifica	33
Titolo IV DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA		33
Art. 44	- Disposizioni per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia	33
Titolo V INTERRUZIONE, SOSPENSIONE E RIDUZIONE DEL LAVORO		34
Art. 45	- Interruzione del lavoro e recupero delle ore di lavoro perdute	34
Art. 46	- Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro	34
Art. 47	- Permessi di entrata nell'azienda	34
Art. 48	- Permessi	34
Art. 49	- Aspettativa	35
Art. 50	- Assenze	35
Art. 51	- Congedo matrimoniale	35
Art. 52	- Servizio militare	36
Art. 53	- Infortunio e malattia professionale	36
Art. 54	- Malattia e infortunio non sul lavoro	36
Art. 55	- Trattamento in caso di gravidanza e puerperio	38
Art. 56	- Trattamenti previdenziali ed assicurativi	39
Art. 57	- Tutela della salute e ambiente di lavoro.	39
Titolo VI CLAUSOLE PARTICOLARI RIGUARDANTI LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO		39
Art. 58	- Normative particolari per i quadri	39
Art. 59	- Lavoratori esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi - Legge n.190/1985	40
Art. 60	- Diritto allo studio	40
Titolo VII COMPORTAMENTI IN AZIENDA		41
Art. 61	- Rapporti in azienda	41
Art. 62	- Inizio e fine lavoro	41
Art. 63	- Consegna e conservazione utensili e materiali	42
Art. 64	- Visite di inventario e di controllo	42
Art. 65	- Provvedimenti disciplinari	42
Art. 66	- Multe e sospensioni	42
Art. 67	- Licenziamento per mancanze	43
Titolo VIII RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO		44
Art. 68	- Preavviso di licenziamento e di dimissioni	44
Art. 69	- Trattamento di fine rapporto	44
Art. 70	- Restituzione documenti di lavoro - Certificato di lavoro	45
Art. 71	- Indennità in caso di morte	45
Titolo IX ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE		46
Art. 72	- Rappresentanza sindacale unitaria	46
Art. 73	- Assemblee	46
Art. 74	- Permessi per cariche sindacali	46
Art. 75	- Aspettative per cariche pubbliche e sindacali	47
Art. 76	- Affissioni	47
Art. 77	- Versamento dei contributi sindacali	47
Art. 78	- Fondo di solidarietà	47

Art. 79	- Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa	47
Titolo X	CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO	48
Art. 80	- Condizioni di miglior favore	48
Titolo XI	COMMISSIONALE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE	48
Art. 81	- Disciplina generale	48
Titolo XII	FONDO INTERPROFESSIONALE	48
Art. 82	- Fondo Interprofessionale - FondItalia	48
Titolo XIII	ENTE NAZIONALE BILATERALE	48
Art. 83	- Ente Nazionale Bilaterale Settore Chimico, in sigla FormaSicuro Chimica	48
Titolo XIV	DISPOSIZIONI FINALI	49
Art. 84	- Disposizioni generali	49
Art. 85	- Contributi di assistenza contrattuale per la CFC	49
Art. 86	- Contributi di assistenza contrattuale per la UGL Chimica	49
Art. 87	- Divieto di riproduzione	49
Art. 88	- Protocollo d'intesa	49
Art. 89	- Disposizioni transitorie	50
Art. 90	- Decorrenza e durata del contratto	50
	ALLEGATO A - TABELLA ECONOMICA	51
	ALLEGATO B - ACCORDO 17-06-2014	53

5


CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE PICCOLE E MEDIE IMPRESE (PMI),
DELLE SOCIETA' COOPERATIVE E DELLE AZIENDE ARTIGIANE
DEL SETTORE VETRO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Relazioni industriali nazionali

Le parti analizzeranno e valuteranno, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, e comunque almeno una volta all'anno, le materie suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore chimico delle PMI, al fine di individuare le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza, per verificarne la possibilità di superamento.

Gli studi e le analisi svolte dalle parti all'interno potranno essere di orientamento per l'attività di competenza delle parti stesse.

A tale scopo le parti si incontreranno entro il 1° semestre di ogni anno per:

- costruire l'agenda degli incontri e i relativi argomenti di discussione;
- insediare eventuali Comitati paritetici nazionali.

porterà a conoscenza le prospettive produttive della globalità delle aziende associate con particolare riferimento alle previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti.

Inoltre, a fronte della identificazione di nuove professionalità emergenti o mutamenti di professionalità già esistenti o arricchimenti di profili professionali già esistenti derivanti da modifiche alla organizzazione del lavoro, le parti procederanno all'inserimento dei nuovi profili concordati nell'ambito delle aree professionali e dei relativi parametri d'inquadramento.

Le parti, inoltre concordano di rafforzare al massimo livello tutte le opportunità di intervento comune a favore del settore al fine di stimolare l'attenzione delle istituzioni nei confronti delle esigenze delle PMI chimiche rappresentato con proposte di interventi legislativi "ex nova" o di modifica dei provvedimenti già esistenti, sia a livello di Comunità europea che di Stato nazionale come di enti regionali in vista dell'assegnazione di più ampie attribuzioni in campo industriale a tali strutture del decentramento.

Le parti analizzeranno il tipo e il grado di utilizzo delle varie tipologie contrattuali che rendono flessibile il rapporto di lavoro (quali ad esempio apprendistato, C.f.l., rapporti a tempo determinato e a tempo parziale, telelavoro, lavoro interinale e altre forme di lavoro anche non subordinato);

- verificheranno l'opportunità di modificare l'attuale struttura classificatoria, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative intervenute ed alle problematiche dell'interconnessione tra aree professionali e parametri di inquadramento;
- valuteranno l'andamento degli orari di lavoro all'interno delle aziende, gli strumenti di gestione degli orari di lavoro contrattuale, la costituzione delle promesse necessarie all'istituzione dell'istituto della banca ore/conto ore.

Art. 2 - Sfera di applicazione del contratto.

Personale impiegato nel settore chimica e affini dalla piccola e media impresa (PMI), dalle società cooperative e dalle aziende artigiane, considerate tali in base alla legge n. 443 dell'8.8.85, delle cooperative e dei loro consorzi con particolare riferimento ai settori di seguito indicati:

- a) chimica primaria (di base e derivata);
- b) chimica per l'industria e l'agricoltura;
- c) chimica farmaceutica.

Per quanto riguarda i dipendenti, da settori collegati e dalle aziende terziste che operano nelle attività di vetro.

Inoltre tutte quelle attività che possono essere annoverate nel settore dei prodotti chimici ed affini.

Art. 3 - Disposizioni generali.

Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato in quanto applicabili.

I dipendenti devono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dall'azienda da cui dipendono, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

Art. 4 - Inscindibilità delle norme contrattuali.

Le norme del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento, previsto da altri precedenti C.C.N.L..

Il presente C.C.N.L. costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

Eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate al tavolo negoziale nazionale per l'interpretazione autentica della norma.

Sono fatte salve, ad esaurimento, le condizioni nonno-economiche di miglior favore.

Art. 5 - Livelli di contrattazione

Le Parti stipulanti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di II livello: contratto integrativo regionale, provinciale, aziendale.

Art. 6 - Contrattazione nazionale

La contrattazione collettiva di 1° livello riconosce alle aziende il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente contratto, garantendo ai dipendenti i trattamenti economici così come dettato dall'art. 36 della Costituzione.

Art. 7 - Contrattazione integrativa

In conformità all'intesa Governo — Parti Sociali del 22 gennaio 2009 ed in linea con i più recenti orientamenti (art. 8 L. 148/2011) nonché con gli indirizzi delle attuali relazioni industriali, le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. intendono sostenere lo sviluppo della cosiddetta contrattazione di prossimità, quale strumento efficace e diretto, per il sostegno, la promozione dei diritti e doveri dei lavoratori, inquadramenti e mansioni. Detto strumento consente, infatti, una contrattazione più coerente con le specifiche contingenze aziendali nonché al contesto socio-economico territoriale in cui l'azienda si trovi ad operare.

La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede regionale, provinciale o aziendale. Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

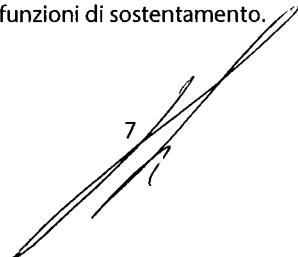
La contrattazione collettiva territoriale o aziendale può derogare a quanto stabilito dal C.C.N.L., mediante la sottoscrizione dei cosiddetti "contratti di prossimità"; gli stessi potranno essere sottoscritti a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale secondo quanto previsto dal concordato disposto dall'art. 8 legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n.138/2011, dell'Accordo Interconfederale del 28.06.2011 e dal presente C.C.N.L., detti "contratti di prossimità" potranno essere adottati dalle aziende esclusivamente tramite sottoscrizione di un verbale di recepimento aziendale siglato dall'Associazione Datoriale Territoriale, dall'Organizzazione Territoriale, dall'Azienda e dalla R.S.A. aziendale. Detti accordi potranno essere sottoscritti al fine di raggiungere una delle seguenti finalità, e comunque in tutti quelli specificati dal concordato disposto dall'art. 8 legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n.138/2011, dell'Accordo Interconfederale del 28.06.2011:

- maggiore occupazione;
- qualità dei contratti di lavoro;
- emersione lavoro irregolare;
- incrementi di competitività e salari;
- gestione di crisi ed occupazionali;
- investimenti;
- avvio di nuove attività

Art. 8 - Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati dagli articoli 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, i servizi minimi da considerare essenziali sono i seguenti:

- A) Protezione civile e tutela della sicurezza pubblica
- B) Tutela dell'ambiente e del territorio.
- C) Sicurezza nucleare per la protezione dell'uomo e dell'ambiente dalle radiazioni ionizzanti.
- D) Prevenzione e protezione dei lavoratori dai rischi dei luoghi di lavoro.
- E) Sicurezza e salvaguardia dei laboratori degli impianti e dei materiali ivi compresa la cura degli animali e delle piante.
- F) Fornitura energetica, gestione e manutenzione degli impianti.
- G) Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento.



2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'Art. 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

A) Protezione civile e tutela della sicurezza pubblica

- a) Attività relativa a prestazioni attinenti ai servizi di protezione civile.
- b) Attività volte a fronteggiare situazioni di emergenza, dichiarate dalle competenti autorità nazionali o locali, o necessarie a ridurre le cause di rischio, al fine di garantire la pubblica incolumità.
- c) Attività comunque richieste dalle autorità preposte alla protezione civile, con particolare riferimento a quelle attività inerenti le osservazioni geologiche, geofisiche, sismologiche e vulcanologiche, nonché relative al rilevamento di fattori nocivi all'ambiente ed alla salute.

B) Tutela dell'ambiente e del territorio

- a) Attività la cui interruzione comporti danni, anche potenziali, nell'ambiente o alle persone ed in particolare quelle attività relative:
 - 1. alla raccolta e trattamento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi;
 - 2. al controllo dell'inquinamento atmosferico, idrico e terrestre, causato da agenti nocivi fisici, chimici o biologici;
 - 3. al controllo secondo metodi biosimetrici;
 - 4. al controllo dei fattori ambientali di rischio;

C) Sicurezza nucleare e protezione dell'uomo e dell'ambiente dalle radiazioni ionizzanti

- a) Attività relativa alla conservazione in sicurezza di impianti, laboratori ed apparecchiature, dove sono utilizzate sostanze radioattive naturali o artificiali, nonché i depositi di materie fissili, ivi compreso il loro trasporto, di rifiuti radioattivi, di materie grezze e di minerali radioattivi, laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni, anche potenziali, all'ambiente, alle persone ed alle apparecchiature stesse;
- b) Attività relativa alla sorveglianza del livello di radioattività nell'ambiente e nei luoghi di lavoro;
- c) Gestione dei rischi ed attuazione dei piani di emergenza. d) Protezione sanitaria derivante da emergenza nucleare.

D) Prevenzione e protezione dei lavoratori dai rischi dei luoghi di lavoro.

- a) Custodia in sicurezza e salvaguardia dei laboratori, delle apparecchiature e degli impianti anche a ciclo continuo laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni, anche potenziali, all'ambiente, alle persone o alle apparecchiature con particolare riferimento agli impianti, dove sono utilizzati agenti nocivi fisici, chimici o biologici.

E) Sicurezza e salvaguardia dei laboratori degli impianti e dei materiali ivi compresa la cura degli animali e delle piante;

- a) Salvaguardia degli esperimenti e campagne sperimentali in corso, con modalità difficilmente ripetibili, laddove la loro interruzione ne pregiudichi il risultato;
- b) Cura degli animali delle piante destinate alla sperimentazione e delle culture biologiche laddove la loro interruzione ne pregiudichi la sopravvivenza.

F) Fornitura energetica, gestione e manutenzione di impianti

- a) Attività finalizzate ad assicurare il funzionamento degli impianti preposti alla continuità dei servizi essenziali, per quanto di competenza del personale e in particolare:
 - 1. conduzione degli impianti di servizio idrico, termico ed elettrico continuità e di emergenza;
 - 2. interventi urgenti di manutenzione degli impianti
 - 3. gestione dei centri di elaborazione dati, delle banche dati e delle reti informatiche, al fine di non comprometterne la funzionalità.

G) Erogazione di assegni e indennità con funzioni di sostentamento

- a) Attività dei servizi competenti limitatamente all'erogazione degli assegni e delle indennità con funzioni di sostentamento, adempimenti necessari alla compilazione, controllo e trasmissione delle distinte per assicurare il rispetto delle scadenze relative al versamento dei contributi previdenziali, nonché dei connessi adempimenti fiscali per il periodo di tempo strettamente necessario in base all'organizzazione dell'ente.

Art. 9 - Istituzione Commissione paritetica per la revisione e l'aggiornamento del sistema di classificazione.

Al fine di valutare i risultati dell'applicazione dell'attuale sistema di classificazione del personale e di adeguarlo alle nuove esigenze del settore le parti concordano di costituire una Commissione paritetica, che inizierà i suoi lavori entro il 31.12.2014.

A) Compiti, funzioni e composizione

A tale fine viene costituita una Commissione paritetica avente i seguenti obiettivi e funzioni:

- a) elaborare un commento del C.C.N.L. anche sulla base delle risultanze di una ricognizione della produzione giurisprudenziale sui contenuti del C.C.N.L. di categoria, eventualmente proponendo integrazioni o modifiche al testo contrattuale;
- b) emanare interpretazioni congiunte delle normative contrattuali definendo in tale caso le modalità di sostituzione e di integrazione dei testi precedenti, anche in base ai ricorsi e con le modalità di cui alla successiva lett. B);
- c) definire linee-guida utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura negativa, anche attraverso specifici accordi economici e normativi.

La Commissione paritetica nazionale è composta da 6 componenti di cui tre di parte imprenditoriale e tre di parte sindacale, che potranno richiedere l'assistenza di esperti di propria fiducia.

La Commissione paritetica nazionale è composta da 6 componenti di cui tre di parte imprenditoriale e tre di parte sindacale, che potranno richiedere l'assistenza di esperti di propria fiducia.

B) Controversie

E' impegno delle parti, al fine di migliorare sempre più le relazioni sindacali in azienda e di ridurre conflittualità, e di esperire, in caso di controversie, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliati delle stesse attraverso verifiche tra Direzione aziendale e R.S.U, qualora richiesto da una delle due parti.

La Commissione paritetica dovrà essere attivata con dettagliato ricorso scritto inviato con raccomandata A.R. Tale ricorso, con le stesse forme, dovrà essere contestualmente inviato alla controparte, che potrà fare pervenire alla Commissione una propria contro memoria entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso della controparte.

La Commissione dovrà esaurire l'esame del ricorso entro 30 giorni decorrenti da tale ultimo termine, salvo eventuale proroga consensualmente definita per un massimo di ulteriori 60 giorni.

Vengono considerati neutri i periodi dal 1° al 31 agosto nonché dal 25 dicembre al 6 gennaio. Dell'esame e delle decisioni prese, sarà redatto motivato verbale.

La decisione della Commissione paritetica costituirà interpretazione congiunta delle parti.

Nessuna delle due parti potrà adire l'Autorità giudiziaria o ricorrere a forme di autotutela prima che sia conclusa la procedura di cui sopra; l'espletamento della procedura costituisce condizione di procedibilità per l'eventuale ricorso delle parti in sede giudiziaria.

Dal campo di applicazione del presente punto sono escluse, purché non relative a interpretazioni normative, le controversie relative a:

- a) i licenziamenti individuali e collettivi per i quali si applicano le procedure previste dalle leggi vigenti in materia;
- b) previsioni di utilizzo dei finanziamenti a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle regioni nel quadro di apposite leggi con particolare riferimento alla quota degli stessi destinati alla ricerca scientifica;
- c) preventivamente, necessità e contenuti dei programmi di formazione professionale ed eventuale riqualificazione;
- d) natura delle attività produttive conferite a terzi e di quelle conferite in appalto;
- e) elementi conoscitivi relativi alle eventuali problematiche connesse con l'inserimento lavoratori extracomunitari e portatori di handicap;
- f) elementi conoscitivi sulle eventuali iniziative per la soluzione delle problematiche tecnico-organizzative relative ai lavoratori tossicodipendenti.

Nel caso si ritenga opportuno l'intervento dell'Ente regione, per la realizzazione di una politica attiva della programmazione e per l'occupazione nel territorio, le parti svilupperanno, per autonomi contatti con le suddette autorità.

Occupazione giovanile

Le parti esamineranno sulla base della documentazione fornita dagli Organi istituzionali, la quantità e la qualificazione scolastica degli inoccupati e la possibilità di assorbimento dei giovani nelle aziende attraverso il ricorso ai mezzi forniti dagli strumenti di legge e contrattuali e mediante il collocamento ordinario.

Le parti, nell'ambito della propria autonomia, provvederanno a svolgere gli opportuni passi presso l'Ente di cui all'Art. 83 allo scopo di finalizzare eventuali corsi di formazione professionale alle necessità di cui sopra.

Lavoratori disabili

Le aziende considereranno con attenzione, nell'ambito delle possibilità tecnico/organizzative, il problema dell'inserimento dei lavoratori disabili, ai sensi della legge n. 68/1999, in funzione delle capacità lavorative degli stessi, anche utilizzando percorsi di inserimento mirato attraverso l'ausilio delle competenti strutture pubbliche e con il coinvolgimento delle R.S.U., o in loro assenza delle R.S.A.

9

mf

Volontariato

Le imprese consentiranno, compatibilmente con le esigenze organizzative, ai lavoratori che facciano parte di Organizzazioni iscritte ai registri di cui all'art. 6 della L. 11 agosto 1991, n. 266 di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro e delle turnazioni previste dal presente contratto.

TITOLO II COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10 - Assunzione.

L'assunzione del lavoratore viene effettuata con atto scritto in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di diritto privato e, in particolare, a quanto espressamente previsto dal D.lgs. 26.5.97 n. 152.

L'assunzione del lavoratore, a norma del D.lgs. n. 196/03, richiede il consenso espresso dallo stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte della Amministrazione per quanto attiene agli adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro.

Art. 11 - Documenti di assunzione.

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare e/o consegnare i seguenti documenti:

- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione in carta semplice da cui risulti che il lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciato da Organi sanitari pubblici;
- libretto sanitario, ove richiesto a norma di legge;
- titolo di studio o professionale in copia autenticata (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.), in relazione alla qualifica; qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa;
- certificato di nascita, cittadinanza, residenza (o cumulativo) in carta semplice;
- certificato casellario giudiziale;
- certificato carichi pendenti;
- documentazioni e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- altri documenti e certificati che l'azienda richiederà per le proprie esigenze

Il lavoratore è altresì tenuto a presentare certificazione di residenza ed a comunicare l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

In costanza di rapporto il lavoratore è altresì tenuto a certificare tempestivamente ogni successiva variazione di residenza e/o domicilio.

Tutte le suddette certificazioni possono essere sostituite da autocertificazioni del lavoratore, nei casi previsti da norme di legge.

L'azienda deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 12 - Visite mediche.

L'Amministrazione potrà accertare l'identità fisica del dipendente e sottoporlo a visita medica prima della assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro) e/o successivamente, solo ad opera degli Organi sanitari pubblici, se o quanto previsto dal D.lgs. n. 81/08 e successive modificazioni e dal D.lgs. n. 230/95. Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per la tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura sanitaria.

Il dipendente potrà essere sottoposto a visita medica, allorché contesti l'idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletare altre che non sono compatibili, per la maggior gravosità, con la propria idoneità fisica.

Si conviene che al lavoratore verranno concessi permessi retribuiti, per il tempo necessario per sottoporsi ai predetti accertamenti previsti per legge, solo allorché l'articolazione dei turni di lavoro osservati dal lavoratore non consentano a questi di ottemperare al menzionato obbligo.

Art. 13 - Periodo di prova.

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione, salvo che il periodo di prova venga interrotto per malattia o infortunio; in tal caso il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo secondo i seguenti criteri:

- malattia: qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni;
- infortunio sul lavoro qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 40 giorni.

Tali periodi di sospensione per le cause di cui sopra sono cumulabili fino ad un massimo rispettivamente di 15 e 40 giorni.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

All'atto della costituzione del rapporto di lavoro le parti possono concordare la riduzione del periodo di prova da 130 giorni a 90 giorni e da 90 giorni a 45 giorni per i seguenti lavoratori inquadrati nella V area, parametro G, V area, parametro F, IV area, parametro E e III area parametro D ex impiegati:

- a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio negli ultimi tre anni presso altre aziende;
- b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio negli ultimi tre anni presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

Ai lavoratori il cui periodo di prova dovesse essere interrotto o non seguito da conferma l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato.

La durata del periodo di prova, riferita alle giornate di effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente tabella:

Giorni	Aree e parametri
130	V, par. H; V, par. G; V, par. F
90	IV, par. E; III, par. D
60	II, par. C
30	I, par. B; I, par. A

In caso di part-time i periodi di cui sopra si intendono proporzionalmente prolungati, fino ad un massimo di 130 giornate di effettivo servizio.

Art. 14 - Disciplina dell'apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni della legge Sacconi in materia.

Il contratto di apprendistato è rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni per l'acquisizione di una qualificazione professionale o quale strumento d'inserimento lavorativo e di ulteriore preparazione professionale.

Per ciò che concerne la disciplina generale si rinvia alla normativa vigente (T.U. dell'apprendistato D.Lgs. n. 167/2011 così come novellato dalla L. n. 92/2012).

L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova della durata effettiva pari a quella prevista per gli altri lavoratori del parametro cui è destinato l'apprendista e comunque non superiore a 60 giorni di effettiva prestazione.

Art. 15 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time).

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto alla attività della Azienda s, tutelando anche le esigenze di produzione;
- consentire, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative aziendali, le esigenze individuali dei lavoratori.

Si conviene, che a titolo indicativo, la percentuale dei contratti a tempo parziale che potranno essere stipulati non dovrà superare il 25% del numero dei dipendenti a tempo pieno in organico.

Tale percentuale potrà essere modificata a livello aziendale, dopo intese con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L..

L'assunzione di personale a tempo parziale, sia esso a tempo determinato che a tempo indeterminato, può essere effettuata anche per motivate esigenze della azienda e deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti, corrispondente a quello per i lavoratori assunti a tempo pieno;
- la durata della prestazione ridotta e la distribuzione dell'orario con riferimento, secondo la tipologia di part-time, al giorno, alla settimana, al mese, all'anno, comunque non inferiore a 1/3 dell'orario di lavoro previsto per il tempo pieno;
- la qualifica assegnata e il corrispondente trattamento economico e nominativo.

Il trattamento economico, ivi compresi i trattamenti accessori, gli automatismi di carriera ed ogni indennità a qualsiasi titolo erogata viene determinato riproponendo la retribuzione complessiva alla minore durata della prestazione lavorativa effettiva. In caso di tempo parziale verticale con prestazione piena, tutte le indennità di turno e di presenza vengono corrisposte in misura integrale per l'intera giornata di lavoro. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto a un periodo di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a

tempo parziale verticale hanno diritto a un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 50 ore, retribuite con le maggiorazioni di cui all'Art. 25.

Nel caso di tempo parziale orizzontale è ammessa la prestazione di lavoro oltre l'orario concordato nel limite massimo individuale di 2 ore giornaliere e con un limite massimo individuale di 120 ore annue. La prestazione aggiuntiva può essere richiesta per garantire la continuità dei cicli di produzione e qualora l'azienda versi in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti brevi assenze per malattia, e/o infortunio, e/o maternità, e/o ferie, e/o aspettativa di altri dipendenti.

Le ore supplementari giornaliere saranno retribuite con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'Art. 34.

L'eventuale rifiuto di prestazioni straordinarie o supplementari non integra gli estremi di giustificato motivo di licenziamento e della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

Il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato in apposito patto scritto, può variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia orizzontale che verticale; nella stipula del patto il lavoratore che lo richiede può farsi assistere da un componente della R.S.A.. In tale patto le parti devono stabilire: in caso di tempo parziale orizzontale, un arco temporale della giornata, in caso di tempo parziale verticale, un arco di periodo con riferimento alla settimana, al mese o all'anno, all'interno dei quali può essere espletato il servizio da parte del lavoratore e, contestualmente, definire i tempi di preavviso, che non possono essere inferiori a 2 giorni. Inoltre, in tale patto potrà essere concordata la clausola di ripensamento.

Qualora la variazione sia richiesta dal datore di lavoro, si compenserà la prestazione con una maggiorazione del 15% della paga oraria per le giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può prevedere la priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per pari qualifiche. Le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o il rifiuto della proposta saranno definite a livello aziendale. Nel passaggio senza soluzione di continuità dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa non vi è l'obbligo di un periodo di prova.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale potrà avere anche durata predeterminata: in tal caso, e fino al termine stabilito per detta trasformazione è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale.

Il lavoratore che abbia ottenuto il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale o viceversa per i 2 anni successivi sarà collocato in coda alle eventuali specifiche graduatorie.

Le parti concordano di verificare entro 24 mesi lo stato di attuazione delle clausole contenute nel presente articolo.

I genitori dei portatori di handicap e dei tossicodipendenti, riconosciuti dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedono il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art. 16 - Contratti di inserimento.

Il contratto di inserimento è operativo a seguito della definizione delle modalità esecutive dei piani individuali di inserimento e con la strutturazione di un progetto idoneo ad adeguare le competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo che è proprio delle aziende dei settori a cui il presente C.C.N.L. fa riferimento.

Per la disciplina del contratto di inserimento la legislatura da osservare e applicare è il D.lgs. n° 276/03, che prevede 24 mesi di contrattistica di inserimento per ciascun dipendente possidente i requisiti; qualora il dipendente avesse già in precedenza svolto un periodo di attività per più di 12 mesi, con contratto di inserimento lavoro con la stessa mansione in diversa azienda, il periodo di questione verrà defalcato dai 24 mesi previsti.

Il progetto deve prevedere 16 ore di formazione ripartita tra prevenzione, sicurezza, antinfortunistica, primo soccorso e disciplina di rapporto di lavoro e organizzazione aziendale accompagnata da fasi di addestramento.

Art. 17 - Rapporti di lavoro a tempo determinato.

Possono essere stipulati rapporti di lavoro a tempo determinato in tutte le aziende comprese nell'ambito di applicazione del presente contratto, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.

L'apposizione del termine, in tutti i casi, è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto, di cui copia deve essere consegnata al lavoratore entro un massimo di 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione, nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente.

La proroga del contratto a tempo determinato è ammessa, con il consenso del lavoratore, solo qualora la durata iniziale sia inferiore a 3 anni.

In tal caso la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai 3 anni.

L'assunzione di personale a tempo determinato non è ammessa:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso le Strutture nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23.7.91 n. 223, e a licenziamenti individuali e/o plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni;
- presso le Strutture in cui siano utilizzati lavoratori con orario ridotto a seguito della applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi;
- presso le Strutture che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.lgs. 81/08, e successive modificazioni e integrazioni.

A titolo esemplificativo il ricorso ad assunzioni a tempo determinato è possibile nelle seguenti ipotesi:

(a) per garantire le indispensabili necessità di servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le Aziende di cui all'Art. 8 del presente contratto durante il periodo di ferie;

(b) per le assunzioni legate a particolari punte di attività o per esigenze straordinarie;

(c) per l'esecuzione di progetti di ricerca;

(d) per l'effettuazione di attività produttive, attuate in accordo con le USL o Province, Regioni o Comuni, in via sperimentale e per un tempo limitato;

(e) per lo svolgimento di attività nuove e sperimentali, limitate nel tempo;

(f) per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla Amministrazione;

(g) assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;

(h) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.), nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;

(i) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare o sostitutivo civile, ecc.).

Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico previsto dalle norme vigenti e può essere utilizzato nel limite massimo del 30% escluse le ferie e le sostituzioni per conservazione del posto per legge.

Art. 18 - Somministrazione di lavoro.

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso, a tempo determinato, esclusivamente con le agenzie di lavoro debitamente autorizzate secondo la vigente disciplina.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito per ragioni organizzative, tecniche, produttive e sostitutive.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è comunque ammesso all'interno delle aziende.

Tale causale trova la sua motivazione nella carenza, ormai strutturale e non contingente, specialmente in alcune regioni, di siffatto personale, così avviandosi anche a negativi vuoti di organico.

Il ricorso a tali contratti di somministrazione di lavoro è ampiamente motivato dalla inderogabile necessità di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di produzione e distribuzione.

Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito normalmente, per tutte le categorie, nella percentuale massima del 20% del personale assunto con contratto di lavoro subordinato.

Art. 19 - Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato.

I contratti di somministrazione di cui all'Art. 18 e i contratti a tempo determinato non potranno superare complessivamente la percentuale massima del 40% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato.

Le parti concordano di istituire osservatori regionali paritetici per verificare la possibilità di consolidare il 3% dei rapporti di lavoro nell'ambito della suddetta percentuale del 40%.

Art. 20 - Telelavoro.

1) Definizione.

Il telelavoro, così come regolamentato dalla normativa vigente, consiste nell'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

2) Prestazione lavorativa.

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della Struttura sanitaria. Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto "ex novo", presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

- (a) volontarietà delle parti;
- (b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- (c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
- (d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione;
- (e) applicazione del presente C.C.N.L..

Il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, e che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla R.S.U. o, in sua assenza dalla R.S.A. o, in loro assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

3) Postazione di lavoro.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 CC e ss. - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione della attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

La postazione sarà completa e adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale.

Le spese connesse alla installazione, gestione e manutenzione della postazione di telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare i sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

4) Collegamenti telefonici.

Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

5) Arredi.

Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo, ecc., rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio del lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

6) Orario.

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero del lavoratore, così come definito dagli accordi vigenti, e sarà distribuita a discrezione del lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le 2 ore giornaliere per lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore a 1 ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

7) Comunicazione, informazione.

Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematica, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nella organizzazione.

8) Riunioni e convocazioni aziendali.

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico- organizzativo, il lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al punto 6.

9) Diritti sindacali.

Ai lavoratori che espletino telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, alla partecipazione alla veste di elettorato attivo e passivo, alla elezione delle R.S.U. e ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente C.C.N.L..

10) Controlli a distanza.

Il datore di lavoro provvederà ad illustrare preventivamente al lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, saranno presentati alle R.S.U., o in loro assenza alle R.S.A., o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4, legge n. 300/70 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo, fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con il lavoratore, con congruo anticipo rispetto alla effettuazione.

11) Sicurezza.

Il lavoratore sarà comunque informato (in collaborazione con gli Organismi Paritetici Provinciali) sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento della postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (D.lgs. n. 81/2008) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile della sicurezza della Azienda di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

È facoltà del lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

In ogni caso, come previsto dal D.Lgs.81/2008 ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre il lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

12) Riservatezza

A norma di legge e di contratto, il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

13) Retribuzione

La retribuzione dei dipendenti impegnati nel "telelavoro" sarà ridotta del 30%, rispetto alla paga base nazionale, in quanto gli stessi dipendenti telelavoro non sostengono spese per la produzione del reddito, non recandosi in azienda per l'espletamento delle prestazioni lavorative.

Art. 21 - Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta di 5 aree ed 8 parametri retributivi. L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli parametri viene effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili come sotto indicato.

La declaratoria determina, per ciascun parametro, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento delle mansioni nel parametro stesso.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate ed hanno valore esemplificativo minimo. Per le mansioni non rappresentate nei profili o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, l'inquadramento viene effettuato - nell'ambito della stessa qualifica- sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti.

Resta fermo che nessun lavoratore svolgente le mansioni rappresentate dal profilo potrà essere inquadrato in parametro inferiore a quello cui il profilo si riferisce.

L'inquadramento delle mansioni in base ai criteri di cui sopra viene contrattato a livello aziendale.

Declaratorie e profili

I area

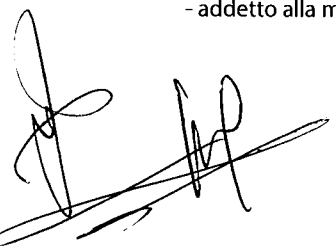
Appartengono a questa area:

- i lavoratori che compiono mansioni di fatica e collegamento o altre attività semplici e comunque non partecipanti direttamente al ciclo produttivo (parametro A);
- i lavoratori svolgenti mansioni di cui al parametro B) limitatamente ai primi dodici mesi di effettiva prestazione lavorativa (parametro A);
- i lavoratori con mansioni amministrative d'ordine che richiedono generiche conoscenze professionali o specifica pratica di ufficio (parametro B);
- i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità pratiche e generiche conoscenze tecniche comunque acquisite (parametro B).

Profili parametro A:

- addetti ai lavori di trasporto, di carico, di scarico a mano ed analoghi lavori di fatica;
- addetti alla pulizia;
- fattorini per collegamenti;
- portaordini;
- addetti alla manovalanza comune;
- addetti al lavaggio manuale dei recipienti, flaconerie e pulizia vetrerie;
- addetti al semplice recupero di prodotti di scarico e resi.

Profili parametro B:

- a) - stenodattilografi;
- addetti a mansioni semplici di segreteria;
 - addetti alla perforazione e/o verifica di schede meccanografiche e/o archivi magnetici;
 - addetti al controllo fatture e/o documenti contabili relativi al movimento dei materiali;
 - addetti a lavori di dattilografia;
 - centralinisti telefonici;
 - addetti a mansioni di scritturazione e copia;
 - addetti a semplici mansioni di archivio;
 - addetti a mansioni di semplici registrazioni statistiche;
- b)- personale operaio che esegue operazioni non complesse di regolazione e controllo su apparecchiature o macchinari, per assicurare il regolare funzionamento secondo le prescrizioni di esercizio, quando ad esso non è affidata la conduzione;
- personale operaio che su macchinari e apparecchiature facenti parte di impianti dotati di dispositivi di comando centralizzati (sala quadri) esegue operazioni complementari alla conduzione dell'impianto, oppure che, in assenza di sala quadri, svolge mansioni analoghe;
 - personale operaio che esegue in base a metodi di lavoro prestabiliti, determinazioni correnti, non configurabili come vere e proprie analisi, anche con attrezzature di semplice uso;
 - personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella declaratoria, è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente e, in officina, a lavori di equivalente impegno, nonché, nei servizi, alla conduzione di mezzi speciali;
 - personale operaio che conduce e controlla macchinari di semplice miscelazione di più sostanze tra loro, anche muniti di sistema di pesatura e confezionamento automatici del prodotto finito;
 - conduttore di impianti comuni, o addetti a cicli di lavorazione costituenti parti di un grande impianto con responsabilità del ciclo;
 - coadiutore di conduttori di parametro Cb) con l'incarico di singole operazioni afferenti gli impianti;
 - addetto alla conduzione o addetto ad apparecchi o macchinari comuni di distillazione, neutralizzazione, scissione, deodorazione, decolorazione, idrogenazione, demargarinazione, frazionamento, celle elettrolitiche e presse continue o automatiche, ecc., quando gli sia affidato l'andamento degli apparecchi e delle relazioni che vi si svolgono;
 - conduttore di impianti di dislocazione di sanse vergini di oliva;
 - addetto alla distribuzione e ricevimento materiali con conoscenza dei materiali in dotazione ed incaricato delle relative semplici annotazioni;
 - addetto alla mescolazione delle polveri, alla preparazione pressate, alla rettifica lastre;
- 
- 
- 

- conduttore di macchina per la carbonatura di carta monocarbone e simili che provvede a tutte le operazioni di messa a punto della macchina assicurandone il regolare ciclo operativo;
- addetto alle macchine per la bobinatura tela e tagliatura tela;
- addetti alle macchine per la fabbricazione di candele di qualsiasi tipo;
- addetti alla fabbricazione di candele lumini con macchine automatiche a pressione,
- addetto di laboratorio, cui si possono affidare montaggi di semplici apparecchiature;
- addetto a semplici controlli di lavorazione nei reparti, quali, ad esempio, rapide titolazioni;
- personale operaio che, su apparecchiature o macchinari compie operazioni e manovre, secondo procedure semplici e definite, le quali non implicano quindi la vera e propria conduzione, anche se tenuti ad elementari e semplici annotazioni;
- personale operaio addetto a compiti di alimentazione, di controllo - con semplici interventi - della regolarità del flusso di lavoro delle macchine, che compiono operazioni di riempimento e confezionamento in genere, con interventi di manutenzione ordinaria e pulizia sulle macchine;
- addetti a compiti di alimentazione, di controllo, con semplici interventi su: macchine inflaconatrici, saldatrici e per il riempimento di vasetti e tubetti; apparecchi per la sterilizzazione;
- personale operaio addetto ad operazioni di pesatura, di verifica o di controllo visivo o al tatto, o con altre modalità semplici, o con strumenti di semplice uso; addetti ad operazioni di semplice sperlatura di fiale e flaconi, che implicino cioè la individuazione di eventuali anomalie comunemente rilevabili attraverso l'osservazione visiva;
- aiutanti generici di operai di parametri superiori nelle lavorazioni, nelle officine o nei servizi;
- addetto a semplici operazioni manuali di confezionamento, imbustamento, inscatolamento, applicazione di etichette già predisposte, imballo dei prodotti;
- addetti in modo permanente ad una singola operazione di confezionamento su nastro o catena di prodotti medicinali;
- addetti ad operazioni manuali di semplice abbinamento di diversi prodotti per offerte speciali, con esclusione di prodotti di pregio;
- addetti a semplici operazioni di assemblaggio e chiusura caricatori e rulletti di prodotti fotosensibili;
- addetti alle macchine per inchiostrazione;
- addetti a facili operazioni quali: acidificazione; precipitazioni per salatura; lavaggi; decantazione; soluzioni; macinazioni; ossidazioni; carico e scarico di filtri; forni, calderista ecc., anche se tenuti ad elementari e semplicissime annotazioni;
- conduttore di automezzi.

Il area

Appartengono a questa area:

- i lavoratori con mansioni d'ordine sia tecniche che amministrative che richiedono una specifica preparazione professionale e particolare esperienza di lavoro (parametro C);
- i lavoratori che coordinano semplicemente squadre di lavoratori sottoposti (parametro C);
- i lavoratori che compiono lavori ed operazioni delicati o complessi, la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche (parametro C).

Profili parametro C:

- a) - addetto ad uffici amministrativi che, nel rispetto delle procedure prestabilite, compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione note di credito e di addebito, compilazione fatture, rilevazione ed elaborazione di dati per la contabilizzazione di paghe, stipendi e contributi;
- addetto ad uffici vendite con compiti di corrispondenza di routine, compilazione ordini e/o copie commissioni, tenuta delle schede commerciali della clientela;
- disegnatore non esclusivamente lucidista;
- operatore su elaboratore elettronico con conoscenza dell'organizzazione delle procedure;
- programmatore di elaboratore elettronico con capacità di formulazione di programmi semplici;
- segretaria steno-dattilografa con conoscenza ed utilizzo di lingue estere che redige corrispondenza semplice, organizza e gestisce archivi e schedari, provvede al reperimento ed elaborazione di dati per l'aggiornamento di evidenze o per la stesura di prospetti, provvede - in collegamento con gli enti preposti - all'organizzazione logistica di riunioni, viaggi, ecc.;
- b) - conduttore di impianto che, operando in sala quadri (quadrista) interpreta le diverse variabili indicate dagli strumenti; compie le operazioni necessarie a garantire il regolare andamento della lavorazione: trasmette le

notizie e i dati relativi, comunicando a chi di regola le eventuali irregolarità nel funzionamento dell'impianto; ovvero che, in assenza di quadri di regolazione, svolga analoghe mansioni di equivalente delicatezza e complessità;

- personale operaio che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegua analisi di routine, di natura complessa, anche con l'uso di attrezzature di delicato funzionamento, provvedendo alle relative annotazioni;

- specialisti di mestiere che negli impianti e nelle officine sono in grado di eseguire lavori specializzati;

- personale operaio addetto, in base a metodi di lavoro prestabiliti, alla preparazione di pillole, confetti non oltre il secondo strato, microidi e discoidi, nonché di soluzioni per uso iniettabile, che provvede, nelle sue varie fasi, alla conduzione dell'intero ciclo operativo e relative verifiche e, quando necessario, alla sterilizzazione delle apparecchiature;

- fuochista specializzato;

- conduttore di macchine automatiche confezionatrici di qualsiasi tipo che effettua la regolazione, il cambio dei formati, l'attrezzatura e la sostituzione dei pezzi nonché un'accurata manutenzione ordinaria, la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche;

- personale operaio addetto alla cottura di vernici di complessa esecuzione, nonché addetti alla conduzione di autoclavi e di caldaie;

- conduttore di magazzino con responsabilità dell'approntamento degli ordini e loro spedizione, del ricevimento e controllo delle merci in entrata, dello smistamento ed il controllo delle merci ai reparti di produzione, dell'organizzazione logistica degli spazi di magazzino, della rotazione delle merci e delle scorte su indicazioni del suo diretto superiore;

- conduttore di automezzi che sia in grado di effettuare interventi di registrazione di manutenzione ordinaria, e, in casi di guasti, gli interventi di riparazione meccanica ed elettrica consentita dai mezzi disponibili a bordo.

III area

Appartengono a questa area:

- i lavoratori con mansioni di concetto che comportano cioè iniziativa ed autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza tecnica od amministrativa, nonché adeguata pratica, comunque acquisite (parametro D);

- i lavoratori i cui compiti consistono nella guida, coordinamento e controllo, in condizioni di autonomia nell'ambito della loro funzione, di squadre di operai che svolgono lavori ed operazioni per le quali sono richiesti prevalentemente requisiti di capacità e conoscenze tecniche superiori a quelli previsti per le squadre guidate da lavoratori appartenenti al parametro C (parametro D);

- i lavoratori che in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, compiono su impianti, od attrezzature complessi, operazioni di notevole delicatezza e difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata conoscenza teorica e mediante esperienze di lavoro (parametro D).

Profili parametro D:

a) - impiegato tecnico con compiti di controllo e coordinamento nell'ambito dei servizi o, nei settori di produzione, dell'andamento della lavorazione;

- tecnico operatore alla ricerca che partecipa alla messa a punto di nuovi metodi per caratterizzazione analitica;

- impiegato amministrativo con particolare specifica competenza nella contabilità generale e/o industriale e/o nell'amministrazione del personale;

- impiegato addetto ai rapporti con i clienti e con i fornitori;

- impiegato disegnatore progettista;

- ispettore alle vendite;

- programmatori di elaboratore elettronico con conoscenza delle problematiche inerenti l'oggetto della programmazione;

- operatori esperti su elaboratore elettronico, con conoscenza della organizzazione delle procedure e delle problematiche relative e con supervisione del complesso delle procedure utilizzate;

- segretaria steno-dattilografa con conoscenza ed utilizzo di lingue estere - utilizzate con normale continuità nelle pratiche d'ufficio e per fornire esaurienti risposte telefoniche - che redige autonomamente corrispondenza semplice, organizza e gestisce archivi e schedari, appronta prospetti su indicazioni di massima reperendo ed elaborando opportunamente i dati, tiene aggiornata l'agenda degli impegni, provvede - in collegamento con gli enti preposti - all'organizzazione logistica di riunioni, viaggi, ecc.;

b) tassativamente indicati:

- strumentista o strumentista elettronico che opera sull'intera gamma delle apparecchiature complesse per l'individuazione e l'eliminazione di qualsiasi guasto, compresa la revisione e taratura dei singoli componenti,

effettuando interventi che risultano risolutivi. Provvede inoltre alla realizzazione di modifiche, su indirizzi di massima, partecipando alla formulazione di proposte migliorative;

- operatore che, con ampia autonomia ed avvalendosi, se necessario, di altri lavoratori, esegue lavori per la costruzione, modifica, miglioria e manutenzione di apparecchiature, attrezzature, congegni, dispositivi di grande precisione e complessità utilizzati per prove ed esperimenti condotti dai ricercatori, partecipando alla definizione o suggerendo le soluzioni più razionali ed efficaci, in relazione ai problemi e alle specifiche esigenze prospettate dai richiedenti.

IV area

Appartengono a questa area:

- i lavoratori con mansioni di concetto che, in condizioni di autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle proprie funzioni, svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa (parametro E).

Profili parametro E

- impiegato tecnico di produzione direttamente responsabile della conduzione di un reparto di primaria importanza e rilevante complessità;
- impiegato amministrativo che collabora direttamente con il suo superiore nella applicazione di nuove norme e disposizioni e nell'organizzazione e coordinamento del lavoro di ufficio;
- ispettore generale alle vendite;
- responsabile dell'ufficio acquisti;
- addetti alla informazione medico-scientifica che operino con rapporto di lavoro subordinato senza coordinamento di area commerciale;
- analisi in grado di organizzare autonomamente il flusso delle procedure ad uso del programmatore, senza funzioni di coordinamento del lavoro degli addetti al CED;
- sistemisti in grado di sviluppare software di base, con conoscenza approfondita del sistema operativo dell'elaboratore, senza funzioni di coordinamento del lavoro degli addetti al CED.

V area

Appartengono a questa area:

- i lavoratori con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali, o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza (parametro F) (1);
- i lavoratori con funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, nonché i lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura con caratteristiche di autonomia e responsabilità maggiori di quelle richieste per gli appartenenti al parametro F (parametro G) (2);
- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche di cui sopra, dipendendo unicamente dalla Direzione aziendale e potendo loro essere affidata la rappresentanza dell'azienda con poteri decisionali mediante deleghe speciali, partecipano con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse aziendali in condizioni di piena autonomia ed a cui sia affidata una delle seguenti funzioni (parametro H + indennità di funzione):
- controllo e coordinamento di unità organizzative di primaria e fondamentale importanza;
- attività di ricerca rilevante ai fini dello sviluppo degli obiettivi essenziali dell'azienda.

Nota a verbale

Con la definizione del terzo alinea le parti hanno inteso dare attuazione a quanto previsto dall'art. 2, 2° comma della L. n. 190/1985.

La distinzione tra quadri, impiegati, qualifiche speciali ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Ai fini suddetti, il collegamento fra l'inquadramento e il trattamento normativo è il seguente:

Gruppo I - Quadri

V area, par. H

Gruppo 2 - Qualifica impiegatizia

V area, par. G; V area, par. F; IV area, par. E; III area, par. D; II area, par. C; I area, par. B

Gruppo 3 - Qualifica speciale

III area, par. D; II area, par. C

Gruppo 4 - Qualifica operaia

III area, par. D; II area, par. C; I area, par. B; I area, par. A.

III area, parametro D

Liv. V

IV area, parametro E

Liv. VI

V area, parametro F

Liv. VII

V area, parametro G

V area, parametro H (quadri)

Art. 22 - Cumulo di mansioni

Al lavoratore al quale vengano affidate mansioni pertinenti a parametri differenti, è riconosciuto il parametro corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima sia svolta con prevalenza.

Art. 23 - Passaggio di mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al parametro superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

In relazione alle esigenze aziendali il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo parametro purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione professionale e del suo inquadramento.

In caso di modifiche organizzative attuate al fine di limitare/evitare riduzioni di personale come in caso di comando/distacco presso altre aziende, le parti potranno concordare anche passaggi a parametri inferiori con eventuale riadeguamento della retribuzione.

In detta ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono a parametro superiore.

La esplicazione di mansioni di parametro superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, maternità, aspettativa, o comunque per altri motivi che danno diritto alla conservazione del posto non dà luogo a passaggio di parametro, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Il lavoratore che disimpegni continuamente mansioni superiori al proprio parametro - sempreché non si tratti di sostituzione temporanea di cui al comma precedente - passa definitivamente nel parametro superiore:

- dopo 45 giorni di effettivo servizio se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori;
- dopo 3 mesi di effettivo servizio se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori.

Agli effetti del passaggio di parametro previsto dal presente articolo per i lavoratori, il disimpegno delle mansioni di parametro superiore può essere effettuato anche non continuamente, purché la somma dei singoli periodi, corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio ai parametri F e G, di mesi otto per il passaggio agli altri parametri.

Art. 24 - Orario di lavoro

A) Lavoratori giornalieri, turnisti 2 x 5 e 2 x 6

Premesso che la durata massima dell'orario normale è disciplinata dalle norme di legge e che nulla viene innovato a tali disposizioni, la durata media settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 37 ore e 30 minuti, con assorbimento totale della riduzione di orario prevista dai precedenti C.C.N.L., della ex festività civile (4 novembre, ex legge n. 54/1977) e, fino a concorrenza, i 4 riposi retribuiti concessi dai precedenti C.C.N.L. a fronte delle festività abolite dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni.

L'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti settimanali potrà essere raggiunto come media su cicli plurisettemanali.

Per le settimane che prevedano prestazioni lavorative superiori a 40 ore resta fermo quanto previsto alla successiva lett. B).

Per l'applicazione dell'orario di lavoro settimanale e per una reciproca valutazione delle rispettive necessità e/o esigenze, in relazione alla collocazione e utilizzo collettivo di riposi compensativi, nonché la scelta dell'epoca delle ferie, anche in funzione della salvaguardia delle esigenze aziendali, Direzione aziendale e R.S.U./O.O.SS. procederanno ad apposito incontro da tenersi di norma entro il primo trimestre di ogni anno.

Eventuali variazioni al programma saranno oggetto di incontro tra le parti di cui sopra.

Anche nei periodi in cui operano orari di lavoro diversi dalle 37 ore e 30 minuti settimanali, i lavoratori verranno retribuiti secondo i criteri previsti per la normale mensualizzazione; gli eventuali conguagli in più o in meno, in relazione alla prestazione effettivamente resa dal singolo lavoratore, saranno effettuati alla fine del periodo in cui si realizza l'orario medio di 37 ore e 30 minuti e comunque a fine anno od alla precedente data di risoluzione del rapporto di lavoro.

A2) Lavoratori addetti ai turni 3 x 5 e 3 x 6

Premesso che la durata massima dell'orario normale è disciplinata dalle norme di legge e che nulla viene innovato a tali disposizioni, la durata media settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore, realizzabile anche con criteri plurisettimanali per il ricorso alla flessibilità, è fissata in 37 ore e 30 minuti.

Per la definizione di tale orario vengono assorbiti fino a concorrenza le riduzioni dell'orario di lavoro di cui ai precedenti C.C.N.L. e i riposi retribuiti concessi dai precedenti C.C.N.L. a fronte delle festività abolite dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni.

Tali lavoratori matureranno sedici ore di ulteriore riduzione dell'orario di lavoro su base annua.

Nota a verbale

Sono considerati lavoratori addetti ai turni 3 x 5 e 3 x 6 coloro che si avvicendano al lavoro secondo lo schema costante e periodico mattina, pomeriggio e notte.

A3) Lavoratori addetti ai turni 3 x 7 e 2 x 7

L'orario normale dei lavoratori turnisti, a lordo delle riduzioni sotto concordate, è di 40 ore settimanali, raggiungibili anche come media sui cicli plurisettimanali.

L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (tre turni per sette giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su due turni per sette giorni settimanali, sarà pari a 231,5 giornate lavorative annue dal 1° gennaio 2001.

L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti alla lavorazione a ciclo continuo (3 turni per 7 giorni settimanali) sarà pari a 231 giornate lavorative annue dal 10 luglio 2005.

La riduzione di 4 ore come sopra definita non è assorbibile a livello aziendale da ulteriori riduzioni di orario già in atto, se non espressamente previsto.

La collocazione dei 30 giorni (in vigore dal 1° luglio 2005 per i lavoratori turnisti a ciclo continuo 3 x 7) che comprendono sia i riposi a fronte di festività, sia quelli di cui all'Art. 25 nonché quelli di cui alla lett. A2) del presente articolo sia quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle aziende, sarà concordata a livello aziendale, senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione e il numero delle festività lavorate.

A4) Norma comune

Tutte le riduzioni dell'orario di lavoro, settimanale e annuo, previste dal presente articolo, assorbono quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle aziende.

B) Flessibilità

Al fine di rendere concreto l'adeguamento delle capacità aziendali alle esigenze dell'andamento produttivo ed, altresì, all'andamento del mercato sulla scorta delle previsioni di vendita, l'azienda potrà ricorrere, anche per singoli reparti, alla flessibilità settimanale dell'orario normale di lavoro adottando orari fino a 48 ore settimanali e provvedendo a correlativi periodi di minor prestazione, con verifica trimestrale, stabilendone periodi e quantità.

Fermo restando che nel periodo in cui opera la flessibilità, il lavoratore verrà retribuito secondo i criteri previsti per la normale mensilizzazione, con la prima retribuzione utile al termine dello stesso periodo, verranno operati gli eventuali conguagli in più e/o in meno a regime normale in relazione alla prestazione effettivamente resa dal singolo lavoratore.

La modalità di distribuzione settimanale della flessibilità per il periodo considerato nelle singole giornate e/o al sabato, formerà oggetto di preventiva contrattazione tra Direzione e R.S.U. R.S.U., o in loro assenza le R.S.A.; tuttavia, fino a 32 ore annue "pro-capite", tali modalità verranno definite dalla Direzione e comunicate alle maestranze, con carattere vincolante, contestualmente alla indicazione del periodo presumibile entro il quale l'azienda ritiene di poter programmare il recupero della flessibilità. Solo per tali 32 ore verrà corrisposta la maggiorazione del 10% secondo i criteri dell'Art. 25 del presente contratto.

C) Organici

In relazione alle esigenze di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbidità, infortuni ed altre assenze retribuite.

D) Lavoro eccedente e straordinario

D1) E' considerato lavoro eccedente quello compreso tra l'orario settimanale medio e l'orario di legge, ad eccezione del superamento dell'orario normale di fatto aziendale come conseguenza dell'utilizzo della flessibilità. E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la durata dell'orario di lavoro stabilita dalle norme di legge.

D2) L'azienda potrà ricorrere al lavoro eccedente per esigenze non considerate nelle caratteristiche di cui al punto D3) e che siano: non programmabili, imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea, o determinate da esigenze occasionali di mercato interno od estero; eccezionalmente potrà ricorrere anche allo straordinario qualora, considerata la temporaneità delle cause sopra indicate, la stessa non consenta correlativi dimensionamenti di organico.

D3) Al di là dei casi previsti dal punto precedente, eventuali ipotesi di lavoro eccedente e straordinario saranno contrattate preventivamente tra la Direzione aziendale e la R.S.U. R.S.U., o in loro assenza le R.S.A.. Le relative prestazioni - ferma restando la corresponsione delle percentuali di maggiorazione contrattuale stabilite per lavoro eccedente e straordinario - saranno compensate da corrispondenti riposi, possibilmente collegati con quelli settimanali o infrasettimanali.

Qualora il ricorso all'orario eccedente e straordinario identificasse una utilizzazione strutturale di orari superiori a quanto sopra previsto, le parti verificheranno, ogni dodici mesi, l'ammontare di quanto utilizzato per ciascuna singola attività. Nel caso che tale ammontare risultasse, per ciascuna singola attività di consistenza tale da poter essere trasformato in organico, le parti si incontreranno per esaminare eventuali adeguamenti compatibilmente con le offerte del mercato di lavoro.

Le parti si incontreranno a livello territoriale, di norma semestralmente, per verificare l'andamento del ricorso al lavoro straordinario nei singoli comparti.

Qualora tale ricorso risultasse non fisiologico e strutturale, le parti esamineranno i motivi che non hanno consentito un adeguamento degli organici e valuteranno le azioni conseguenti.

Tali dati e le relative valutazioni verranno trasmessi all'Osservatorio nazionale di settore.

D4) Le Direzioni aziendali comunicheranno mensilmente alle R.S.U., o in loro assenza alle R.S.A. i dati a consuntivo concernenti le prestazioni eccedenti e straordinarie per servizio o reparto.

E) Orario giornaliero

L'orario giornaliero di lavoro fissato in azienda sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

Ove esistono orologi in stabilimento, le ore di lavoro saranno contate in base ad un unico orario.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro eccedente o straordinario.

F) Lavoro notturno e festivo

Al solo fine della determinazione delle maggiorazioni di cui all'Art. 25, è considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività di cui alle lett. b) e c) dell'Art. 27.

Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del terzo giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro disposto in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per lavoro festivo.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dal presente contratto, il lavoro eccedente, straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro eccedente e straordinario- fermo restando quanto previsto al precedente punto D), lett. c) nonché il lavoro festivo dovrà essere disposto ed autorizzato dalla Direzione aziendale.

H) Orari 6 x 6

Le aziende che utilizzino gli impianti in via continuativa e strutturale su sei giorni settimanali daranno luogo ad una riduzione dell'orario di lavoro anche mediante cicli plurisettimanali per il personale interessato, la cui entità sarà concordata a livello aziendale. Nel caso in cui l'azienda faccia ricorso in modo strutturale a schemi di turno 6 x 6 o analogamente distribuiti, l'orario settimanale sarà comunque non inferiore a 36 ore settimanali con assorbimento, fino a concorrenza, delle riduzioni dell'orario di lavoro precedentemente spettanti e dei riposi retribuiti concessi a fronte delle festività abolite dalla L. n. 54/1977.

I) Deroghe per aree di crisi

Le parti hanno espresso il comune interesse a favorire ogni possibilità di sviluppo occupazionale nelle aree di crisi intendendosi per tali le aree del Mezzogiorno e quelle così definite dalle normative di legge italiane e comunitarie. A tal fine convengono sulla possibilità che in tali aree possono essere definiti accordi tra le parti che consentono la stipula di contratti di lavoro aggiuntivi ai preesistenti con la previsione di minore orario di lavoro (indicativamente 24 o 32 ore settimanali) con riproporzionamento di ogni istituto retributivo e normativo.

Le parti stipulanti il presente C.C.N.L. valuteranno le esperienze che verranno effettuate in proposito.

Dichiarazione delle parti

Le parti ritengono che le ricadute occupazionali delle ristrutturazioni o delle riorganizzazioni aziendali debbano essere gestite, tenendo conto delle esigenze delle imprese, riducendo l'impatto sociale degli esuberi soprattutto per quei lavoratori che non siano nelle condizioni di ricevere dai trattamenti di legge una risposta risolutiva.

La scelta avverrà tra tutti gli strumenti contrattuali (part-time orizzontale/verticale, ex festività, ferie e regimi di orario diversi) e legislativi (contratti di solidarietà, CIG, CIGS., comando o distacco, ecc.), di cui emergano le compatibilità e che comunque non diano luogo a perdite di efficienza e di competitività dell'impresa.

In tal senso una pronta risposta alla crisi richiede che gli accordi per l'utilizzo di tali strumenti si realizzino anche riducendo i tempi previsti dalle procedure di legge.

Le parti concordano che interventi preventivi, quali la riqualificazione dei lavoratori addetti a mansioni divenute obsolete e la formazione continua, possano creare le condizioni per limitare il rischio di espulsione dal ciclo produttivo degli stessi e che tale riqualificazione possa essere attuata attraverso la riduzione temporanea e non retribuita dell'orario di lavoro, tenendo conto delle compatibilità organizzative, produttive ed economiche dell'impresa, anche utilizzando gli eventuali finanziamenti pubblici a tal fine destinati.

Le parti si impegnano ad esaminare le esperienze realizzate sul territorio nazionale coerenti con la presente dichiarazione in sede di Commissione paritetica, diffondendone la conoscenza a livello territoriale.

Le parti ritengono inoltre che gli strumenti contrattualmente definiti quali: la flessibilità dell'orario di lavoro, i contratti a termine, i contratti a tempo parziale orizzontali e verticali, i contratti di inserimento, ecc., possano risultare utili anche a limitare la necessità del ricorso ad ore di lavoro straordinario.

Art. 25 - Lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo ed a turni: maggiorazioni

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

- da oltre l'orario medio settimanale a 38,5 ore settimanali: nessuna maggiorazione:

1) da oltre 38,5 a 48 settimanali: 10%;

2) oltre 48 ore settimanali: 30%;

3) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi: 50%;

4) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati: 50%;

5) lavoro effettuato in turni avvicendati:

a) turni diurni: 4%;

b) turno notturno: 34%;

c) turno notturno in lavorazioni a ciclo continuo, intendendosi come tali quelle che si svolgono su tre turni avvicendati nell'intero arco settimanale di 7 giorni : 50%;

6) lavoro domenicale con riposo compensativo: 30%;

7) lavoro festivo oltre la 48^a ora: 70%;

8) lavoro notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati) oltre la 48^a ora:

- prima ora: 60%;

- ore successive: 75%;

9) lavoratori turnisti - Indennità in cifra per le prestazioni effettuate in turno notturno.

Per il lavoro effettuato in turno notturno (normalmente 22.00-6.00) in aggiunta alle maggiorazioni previste al punto 5 di cui sopra, con decorrenza 1° luglio 2004, per ogni notte effettivamente lavorata, sarà corrisposto un importo in cifra pari a euro 3, elevato a euro 5 con decorrenza dal 1° gennaio 2005. Le parti si danno atto che hanno inteso definire tale importo in cifra fissa in senso onnicomprensivo, in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza.

Il suddetto importo, non ha riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti, ivi compreso ai sensi del 2° comma dell'art. 2120 cod. civ. la sua esclusione dal trattamento di fine rapporto. L'indennità di cui sopra non è assorbibile da erogazioni allo stesso titolo concordate a livello aziendale se non espressamente previsto.

Tutte le percentuali di cui sopra comprendono l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, fatto salvo quanto previsto dall'Art. 26.

Eccettuati i casi di recupero di godimento dei riposi compensativi previsti dall'Art. 24, lett. D3), per il lavoro eccedente, straordinario e festivo competono, per le ore di lavoro prestate e in aggiunta alla retribuzione mensile, le corrispondenti quote della retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Tali percentuali vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui ai punti 1, 2 e 3 della lett. A) dell'Art. 30, calcolate secondo i criteri previsti dall'Art. 26.

Ai minori che lavorano in squadre avvicendate, la mezz'ora di riposo prevista dalle vigenti disposizioni di legge dovrà essere retribuita, ma in tal caso resta assorbita la maggiorazione prevista per i turni diurni dal punto 5 del presente articolo.

Ferme restando le condizioni in atto aziendali, qualora, dalla data del presente contratto, aziende organizzate su orario giornaliero ricorressero a turni avvicendati interessanti personale femminile, in riferimento a quanto stabilito dall'art. 19 della legge n. 903/1977, alle lavoratrici interessate verrà corrisposta la mezz'ora di riposo in luogo della maggiorazione di cui al punto 5 del presente articolo o viceversa.

Le percentuali di cui trattasi non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore. Peraltro nei confronti del personale turnista, alle percentuali sopra previste per il lavoro effettuato in turni avvicendati andrà aggiunta la percentuale di maggiorazione di cui al precedente punto 6 in caso di lavoro prestato in giornata domenicale o la percentuale di cui al precedente punto 3 in caso di lavoro prestato nei giorni considerati festivi.

Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni previste dal presente articolo si chiarisce che le ore non lavorate in dipendenza di festività sono da computare come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

La percentuale del 4% prevista per lavoro effettuato in turni diurni verrà corrisposta anche ai lavoratori che si avvicendano nei due soli turni diurni.

Schema riassuntivo maggiorazioni

Orario di lavoro	Maggiorazione
A) Lavoratori giornalieri	
Da oltre l'orario medio settimanale a 38h 30m:	Nessuna maggiorazione
Eccedente (da 38h 30m a 48 ore sett.):	10%
Lavoro notturno:	50%
Lavoro festivo:	50%
Lavoro straordinario:	
- oltre le 48 ore:	30%
- festivo:	70%
- notturno:	
- prima ora:	60%
- ore successive:	75%
Lavoro domenicale con riposo compensativo:	30%
B) Lavoro a turni avvicendati	
Lavoro a turni 2 x 5, 2 x 6, 3 x 5, 3 x 6, 2 x 7:	
Maggiorazione turno diurno	4%
Maggiorazione turno notturno	34%
Lavoro a turni ciclo continuo 3 x 7	
Maggiorazione turno diurno	4%
Maggiorazione turno notturno	50%
Lavoro domenicale:	
- 2 x 5, 2 x 6, 3 x 5, 3 x 6, 2 x 7	
Maggiorazione turno diurno	34% (4% + 30%)
Maggiorazione turno notturno	64% (34% + 30%)
- 3 x 7	
Maggiorazione turno diurno	34% (4% + 30%)

Maggiorazione turno notturno	80% (50%+ 30%)
Lavoro giorno festivo	
- 2 x 5, 2 x 6, 3 x 5, 3 x 6, 2 x 7	
Maggiorazione turno diurno	54% (4% +50%)
Maggiorazione turno notturno	84% (34% + 50%)
-3 x 7	
Maggiorazione turno diurno	54% (4% +50%)
Maggiorazione turno notturno	100% (50%+ 50%)
Lavoro straordinario (oltre 48 h):	
-prima ora:	60%
- ore successive:	75%
Utilizzo flessibilità nel limite di 32 ore:	10%

Art. 26 - Computo della maggiorazione per lavoro a turni agli effetti degli istituti contrattuali

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, le maggiorazioni saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie, del trattamento di malattia e infortunio, del trattamento di maternità, sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni al quale il lavoratore partecipa.

Tale maggiorazione media sarà computata anche agli effetti della 13° mensilità, corrispondendo tanti dodicesimi per quanti sono i mesi per i quali il lavoratore abbia prestato lavoro a turni, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Norma particolare per i turnisti

Il lavoratore turnista che abbia compiuto 55 anni di età e che venga adibito definitivamente a lavori a giornata manterrà "ad personam" ed in cifra fissa, tanti centottantesimi dell'indennità di turno media percepita nell'ultimo anno, calcolata sull'ultimo ciclo completo di turni fatto dal lavoratore (oppure calcolata su di un periodo di almeno 12 mesi di effettiva prestazione in turni nel caso vi fossero stati dei periodi di interruzione del lavoro a turni), quanti sono gli anni continuativamente prestati in turno nell'azienda con un massimo di 180/180.

Analogamente si procederà nei confronti del lavoratore turnista in possesso di 32 anni di comprovata effettiva contribuzione pensionistica, in regime obbligatorio, con una riduzione, però, della quota "ad personam" del 30% rispetto al lavoratore di cui al comma precedente.

Qualora il lavoratore venga adibito nuovamente al lavoro in turni, l'importo di cui ai commi precedenti non è cumulabile con l'indennità di turno che gli verrà corrisposta, dovendosi intendere che la cifra maggiore assorbe la minore.

Art. 27 - Riposo settimanale - Giorni festivi

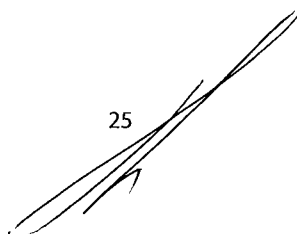
Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, potendosi far godere del riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendo, il riposo settimanale non venga concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

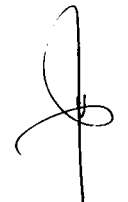
Sono considerati giorni festivi:

- tutte le domeniche, od i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui ai commi precedenti;
- le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
- le 9 seguenti festività:
 - 1) Capodanno;
 - 2) 6 gennaio - Epifania
 - 3) 15 agosto - Assunzione;
 - 4) 1° o novembre - Ognissanti;
 - 5) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
 - 6) 25 dicembre - S. Natale;

25







- 7) 26 dicembre - S. Stefano;
- 8) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento;
- 9) il giorno successivo alla Pasqua.

Il lavoro nelle festività sopra indicate è consentito sotto la osservanza delle norme di legge; comunque l'effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico previsto dall'Art. 25.

Il trattamento economico delle festività cadenti di domenica e della Pasqua, dal 1° maggio 1994, è ricompreso nei minimi tabellari.

Art. 28 - Festività soppresse

Dal 1° gennaio 1999 le 4 ex-festività religiose concorrono al raggiungimento degli orari di lavoro di cui all'Art. 24.

La ex-festività civile del 4 novembre ed il relativo trattamento economico è stato assorbito nella riduzione dell'orario di lavoro di cui all'Art. 24.

In tal modo per la festività qui considerata decade ogni caratteristica festiva ai sensi delle normative contrattuali e di legge.

Nel caso che una o più delle ex-festività del presente articolo dovessero essere ripristinate, le parti si incontreranno per definire gli opportuni provvedimenti.

Art. 29 - Ferie

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

- lavoratori con anzianità di servizio:

A) fino a 10 anni: 4 settimane;

B) da oltre 10 a 18 anni:

- lavoratori di cui al gruppo 4, dell'Art. 21: 4 settimane + 3 giorni dal 1° gennaio 1997;

- lavoratori di cui ai gruppi 1, 2 e 3, dell'Art. 21: 5 settimane;

C) oltre i 18 anni:

- lavoratori di cui al gruppo 4 dell'Art. 21: 5 settimane dal 1° gennaio 1996;

- lavoratori di cui ai gruppi 1, 2 e 3 dell'Art. 21 assunti fino al 31 luglio 1990: 5 settimane + 2 giorni;

- lavoratori di cui ai gruppi 1, 2 e 3 dell'Art. 21 assunti dal 1° agosto 1990: 5 settimane.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nel mese precedente.

In caso di ferie frazionate, cinque giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana, salvo il caso in cui non sia stata ancora effettuata la concentrazione dell'orario settimanale in cinque giorni.

Tra la Direzione e la R.S.U., o in loro assenza le R.S.A., formerà oggetto di esame preventivo un calendario annuo circa la scelta dell'epoca delle ferie, della riduzione dell'orario annuo di cui all'Art. 24, con salvaguardia delle esigenze aziendali e modificabile in caso di variazione delle esigenze produttive previste.

Il periodo di riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; solamente le festività previste dalle lett. b) e c), dell'Art. 27 che cadono in tale periodo (con esclusione delle festività che coincidono con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale di lavoro in 5 giorni), non sono computabili agli effetti delle ferie mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie; il pagamento della relativa indennità sostitutiva potrà avvenire solo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il periodo di ferie non può coincidere, salvo diverso accordo tra le parti, con la decorrenza del periodo previsto di preavviso.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta.

I periodi feriali suindicati tengono conto della coincidenza delle festività di cui alle lett. b) e c), dell'Art. 27 con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale settimanale di lavoro in 5 giorni.

Pertanto per tali festività non si farà luogo alla concessione di corrispondenti ferie aggiuntive o del sostitutivo trattamento economico.

Nota a verbale

La settimana è pari all'orario medio settimanale.

La giornata è pari ad un quinto dell'orario medio settimanale.

Le giornate di ferie godute dai lavoratori, vengono detratte dal monte-ore ferie complessivamente spettante, in relazione al numero di ore che si sarebbero dovute prestare in tali giornate.

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 30 - Elementi della retribuzione

A) Sono elementi retributivi i seguenti:

- 1) nuovo minimo tabellare (comprensivo di: ex minimo tabellare, ex indennità di contingenza, E.D.R., festività cadenti di domenica e Pasqua);
- 2) scatti di anzianità;
- 3) eventuali aumenti di merito.

B) Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

- a) compenso per eventuale lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo e a turni;
- b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze;
- c) elemento aggiuntivo;
- d) premio di produzione o indennità sostitutive;
- e) eventuali provvigioni, interessenze, ecc.;
- f) 13a mensilità;
- g) eventuali premi o gratifiche aventi carattere continuativo.

Art. 31 - Scatti di anzianità

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio prestato nel medesimo parametro retributivo e per un massimo di 5 bienni, ad aumenti di anzianità nelle seguenti cifre fisse differenziate per parametro di inquadramento.

Parametri	Importo scatto di anzianità - Euro
A	10,33
B	11,88
C	12,91
D	13,94
E	15,49
F	18,08
G	20,66
H	23,24

Il numero massimo di scatti di anzianità maturabile è 5.

Art. 32 - Premio per obiettivi

Le parti confermano che:

- è comune intento il miglioramento della produttività e della competitività delle aziende;

1) il premio per obiettivi sarà direttamente e sistematicamente correlato agli incrementi di redditività, di produttività, di competitività, di qualità e di andamento economico e pertanto variabile.

Tali erogazioni hanno la caratteristica di variabilità e non determinabilità a priori; possono avere valenza dalla data di presentazione della piattaforma; la maturazione avverrà a consuntivo con modalità e parametri da definirsi in azienda fra le parti. In tale occasione le parti esamineranno la possibilità di utilizzare tali risorse per lo sviluppo dell'occupazione e delle risorse umane;

2) la durata degli accordi economici di cui sopra è di quattro anni e la contrattazione per il loro rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni;

3) la procedura di negoziazione del premio diretta a mantenere normali rapporti durante le trattative, è la seguente:

- 1a fase: negoziazione tra la Direzione aziendale e la R.S.U., o in loro assenza le R.S.A.;

- 2a fase: in caso di mancato accordo, ricorso per la procedura di 2° grado all'Organizzazione provinciale imprenditoriale ed al Sindacato provinciale di categoria rispettivamente competenti entro 30 giorni dall'esaurirsi della 1a fase;
- 3a fase: le parti, nel caso che dopo aver espletato la procedura di 2° grado non abbiano raggiunto un'intesa potranno di comune accordo interessare le Organizzazioni nazionali rispettivamente competenti;

4) laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche, comunque denominate, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere, al medesimo livello, ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni così come sopra specificate, mentre la parte fissa resta definita nelle cifre già corrisposte anche per i lavoratori assunti successivamente alla stipula dell'accordo aziendale.

Art. 33 - Lavoro a cottimo

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale.

Nei casi in cui la valutazione della prestazione richiesta ai lavoratori o da una squadra di tali lavoratori sia fatta in base al risultato della lavorazione oppure la prestazione sia vincolata all'osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza dell'organizzazione del lavoro e sia richiesta al lavoratore una prestazione più intensa di quella del normale lavoro ad economia o la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro ad economia, il lavoratore o la squadra di lavoratori dovranno essere retribuiti a cottimo e con altre forme di retribuzione a rendimento soggetto alla disciplina del lavoro a cottimo.

Le relative norme che disciplinano l'istituto sono riportate qui di seguito.

1) Le tariffe di cottimo (a tempo od a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, al lavoratore di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5% dei minimi di paga base, detratta la contingenza, successivamente conglobata di minimi tabellari. Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità - intendendosi per tale almeno i 2/3 - dei lavoratori a cottimo in un medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore al suddetto 5%, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di lavoratori venga riconosciuto di capacità ed operosità superiore alla normale.

2) Nel caso di altre forme di retribuzione a rendimento soggette alla disciplina del lavoro a cottimo al lavoratore dovrà comunque essere garantita una percentuale del minimo di paga base corrispondente a quella minima di cottimo.

3) Nel caso in cui un lavoratore a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente punto 1 per cause a lui non imputabili e salvo l'ipotesi sotto prevista di tempestiva richiesta di mutamento delle condizioni di emissione della tariffa, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

4) L'azienda, tramite la propria Associazione sindacale nazionale o territoriale, comunicherà ai competenti Sindacati dei lavoratori i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

Tali comunicazioni avranno finalità informativa, essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo alle condizioni e secondo la procedura di seguito prevista.

5) In caso di introduzione di nuovi sistemi di cottimo, alla comunicazione di cui al precedente paragrafo potrà seguire - a richiesta - un esame congiunto tra l'Organizzazione sindacale che rappresenta l'azienda ed i competenti Sindacati dei lavoratori.

6) La modifica di taluno dei criteri che hanno formato oggetto della comunicazione informativa di cui al par. 4, purché non alteri il sistema in atto non costituisce variazione del sistema stesso fermo restando l'obbligo della comunicazione informativa.

7) Resta in facoltà del Sindacato dei lavoratori di instaurare controversia collettiva quando sorga contestazione circa la rispondenza del sistema in atto alle presenti norme.

8) I lavoratori a cottimo dovranno essere messi a conoscenza, all'inizio del lavoro, per iscritto - o per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratta di cottimi di squadra o collettivi - del lavoro da eseguire e della corrispondente tariffa di cottimo (a tempo od a prezzo) nonché di ogni elemento necessario per il computo dell'utile di cottimo stesso.

9) L'azienda comunicherà al lavoratore gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga e - a richiesta - anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe.

10) La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi.

11) Si intende per periodo di assestamento delle tariffe di cottimo il tempo tecnico necessario perché le condizioni di lavoro possano ritenersi sufficientemente stabilizzate; pertanto in casi di saltuario impiego della tariffa i singoli periodi sono cumulabili al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento.

Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo sarà concordato tra le parti direttamente interessate; ove il periodo di assestamento superi i due mesi potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive Organizzazioni.

Durante il periodo di assestamento sarà concessa al lavoratore una integrazione del guadagno di cottimo realizzato con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore all'80% di quello medio realizzato nel trimestre precedente alla variazione; nei casi in cui il periodo di assestamento sarà determinato per un periodo superiore ai due mesi, per il tempo eccedente tale periodo l'integrazione prevista nel presente comma sarà dell'85%.

Terminato il periodo di assestamento nessuna integrazione spetterà al lavoratore quando la nuova tariffa risponde ai requisiti stabiliti dalle presenti norme, salvo quanto disposto dalle successive norme.

12) Le tariffe stabilite potranno essere variate allorché sia superato il periodo di assestamento solo nel caso in cui vengano apportate modifiche tecniche od organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro.

In tali casi le tariffe saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più o in meno che le modifiche stesse avranno determinato.

La tariffa modificata è da considerarsi come una nuova tariffa ai fini del periodo di assestamento.

13) Qualora venissero accertate, su tempestiva richiesta del lavoratore interessato, variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro, come ad esempio variazioni nelle caratteristiche del materiale, difetti di lavorazione preesistenti, che abbiano influenzato negativamente il rendimento della tariffa e delle quali non fu potuto tener conto delle condizioni della tariffa stessa, verranno corrisposti benefici in proporzione al grado di variazione riscontrato e limitatamente alla durata della variazione, tali che il lavoratore non subisca perdite per cause a lui non imputabili.

14) Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo la R.S.U., o in loro assenza le R.S.A., potrà intervenire presso la Direzione per congiuntamente accertarne le cause.

15) Quando i lavoratori lavorino con tariffe già assestate il conteggio dei guadagni sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tariffa. Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore.

16) Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelle di tariffe in corso di assestamento. Per queste ultime, ove i loro risultati siano in parte eccedenti ed in parte inferiori al minimo non potrà essere utilizzata per la integrazione prevista dal par. 3 delle presenti norme.

17) Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed al lavoratore devono essere corrisposti, allo scadere dei singoli periodi di paga, acconti di circa il 90 per cento del presumibile guadagno.

18) Il lavoratore cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli sino al mento in cui lascia il lavoro. Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato il lavoratore avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

19) Quando il lavoratore passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

20) Quando i lavoratori siano vincolati nel loro lavoro al ritmo di altri lavoratori retribuiti a cottimo, sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.

21) Per i reclami riguardanti l'applicazione delle presenti norme ed in particolare quelli relativi:

- a) alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento del guadagno minimo di cottimo;
- b) Alle tariffe di assestamento;
- c) in caso di modifiche tecniche ed organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro, circa la rispondenza delle variazioni delle tariffe alle variazioni di tempi in più od in meno determinate dalle modifiche suddette;
- d) alle variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro di cui al par. 13;
- e) al conteggio ed alla liquidazione dei cottimi;
- f) al passaggio dal lavoro a cottimo a quello ad economia, sarà seguita la procedura prevista dal Capitolo 1, punto 1.2, lett. B).

Art. 34 - Retribuzione oraria e giornaliera

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 175. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 25.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dai punti 1, 2 e 3, della lett. A), dell'Art. 30.

Ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta la retribuzione afferente le ore non lavorate.

Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale saranno così calcolate:

retribuzione mensile / ore lavorative del mese

Per ore lavorative si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale aziendale come se non vi fossero state assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.).

Art. 35 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini e con le modalità in atto nelle singole aziende.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento decorreranno gli interessi nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di riferimento, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del T.F.R. e dell'indennità di mancato preavviso.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato un prospetto in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga o stipendio, cottimo, contingenza, assegni familiari, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tale prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione di uno o più elementi costitutivi della retribuzione dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione, non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, festività, congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile, fatti salvi i conguagli di cui all'Art. 60, lett. B), comma 2.

In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui alle lett. b) e c), dell'Art. 27.

Art. 36 - Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione globale mensile di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, entro la vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Per i lavoratori a cottimo la retribuzione globale di fatto si intende riferita al guadagno medio del mese precedente.

Art. 37 - Trattamento economico in caso di festività infrasettimanali e nazionali

Il trattamento spettante ai lavoratori nelle giornate festive di cui alle lett. b) e c) dell'Art. 27 è disciplinato come segue:

a) qualora non vi sia prestazione d'opera il trattamento suddetto è compreso nella retribuzione mensile;

b) in caso di prestazione di lavoro, saranno corrisposte oltre la retribuzione mensile tante quote orarie di retribuzione globale quante sono le ore prestate con la maggiorazione della percentuale di cui al punto 3 dell'Art. 25.

Per il trattamento economico e normativa delle festività cadenti nei periodi di assenza dal lavoro si fa riferimento alle norme di legge.

Il trattamento di cui al presente articolo, per quanto riguarda i lavoratori retribuiti a cottimo, provvigione, o con altre forme, di compensi mobili, comprenderà il valore delle quote mobili calcolate sulla media oraria del mese precedente.

Art. 38 - Indennità speciali

A) Indennità per disagiata sede

Qualora la località, ove il lavoratore svolge la sua attività, non presenti possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati ed il perimetro del più vicino di questi

disti km 5 ed oltre, l'azienda che non provvederà in modo idoneo al trasporto del personale deve corrispondere un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo.

B) Indennità di cassa

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad un'indennità di cassa mensile così determinata:

Parametro	Valori mensili in euro
B	65,07
C	71,75
D	79,02
E	83,15
F	95,03
G	104,84
H	108,46

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Art. 39 - Reclami sulla retribuzione

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sul prospetto paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provvederà perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga o stipendio.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio della azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 40 - Trattenute per risarcimento danni

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10% del suo importo netto.

Art. 41 - Trasferta

Al lavoratore in missione per servizio, l'azienda è tenuta a corrispondere:

- a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;
- b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;
- d) una indennità per il rimborso delle spese non documentabili diverse da quelle di cui alla lett. c), pari al 50 per cento della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1, 2 e 3, della lett. A), dell'Art. 30 se la missione dura oltre le 12 e sino alle 24 ore. Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando il 50 per cento della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui alla lett. d) assorbe anche l'eventuale trattamento per il tempo di viaggio, anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate come straordinario.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altre località, per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lett. d), viene corrisposta, dopo il primo mese, nella misura del 35 per cento e, dopo il secondo mese, nella misura del 20 per cento.

L'indennità di cui alla lett. d) viene corrisposta nella misura del 20 per cento quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

L'indennità di cui alla lett. d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del presente contratto e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Qualora, nei casi identificati dalle aliquote di cui sopra (50%, 35%, 20%) la missione non comporti il pernottamento fuori sede, le indennità giornaliere, sono così determinate:

Parametro	Caso del 50%	Caso del 35%	Caso del 20%
A	14,98	10,59	6,20
B	16,27	11,36	6,71
C	17,82	13,17	7,23
D	19,63	13,94	8,01
E	20,66	14,46	8,52
F	23,76	16,53	9,55
G	26,34	18,33	10,59
H	26,86	18,85	10,85

Trattamento per il tempo di viaggio

Al lavoratore comandato in trasferta spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

- a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;
- b) corresponsione di un importo pari al 50% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui alla lett. a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione di cui all'Art. 25.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso. Sono fatti salvi i trattamenti aziendali di miglior favore, corrisposti allo stesso titolo.

Norma particolare per il settore coibenti

A) Il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi pubblici di trasporto impiegati.

Per i viaggi superiori ai 300 km, è riconosciuto l'utilizzo della prima classe ferroviaria.

B) Qualora la missione sia inferiore alle 12 ore e preveda il rientro al domicilio del lavoratore e le ore di viaggio siano comprensive dell'orario di lavoro, si darà corso alla normale retribuzione; alle stesse condizioni ma nel caso che, per disposizione dell'azienda, le ore di viaggio non coincidano con l'orario normale di lavoro, le stesse verranno compensate al 50% della normale retribuzione per il periodo eccedente tale limite. Restano ferme le condizioni di cui alla lett. A), qualora ricorrano.

C) una diaria di € 35,12.

Tale diaria, che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese sostenute dai lavoratori nell'interesse del datore di lavoro, non ha carattere retributivo in quanto comprensiva di 2 pasti e del pernottamento.

Tenuto conto della particolare natura delle prestazioni, nelle giornate non lavorate per viaggio, per le ore di viaggio effettive sarà corrisposto un compenso pari alla retribuzione di orario normale di lavoro, sino ad un massimo di 8 ore giornaliere ed al 50% della retribuzione di orario normale di lavoro per le ore eventualmente eccedenti tale limite, sino ad un massimo di altre 8 ore.

Agli operai che durante le festività di Pasqua, Ferragosto e Natale si trovino in trasferta sarà concesso di rientrare alle loro residenze riconoscendogli il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati.

Art. 42 - Trasferimento

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, normalmente con congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto al preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e, durante lo stesso, vitto ed eventualmente alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado), nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' anche dovuta al lavoratore, limitatamente alla durata del viaggio, l'indennità di trasferta di cui alla lett. d) dell'Art. 41.

Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, una indennità "una tantum" di trasferimento commisurata alla metà della normale retribuzione mensile (paga o stipendio che andrà - in via normale - a percepire nella sua residenza); quando invece si trasferisce con la famiglia, detta indennità è commisurata a una intera retribuzione normale mensile (paga o stipendio).

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda, compete solo il rimborso delle spese di viaggio e trasporto.

Chiarimento a verbale

Si chiarisce che con l'espressione l'effettivo cambio di domicilio non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 43 - Passaggi di qualifica

A) Nel caso di passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale è considerata utile, per il 50 % della sua entità, agli effetti delle ferie e del preavviso e per il 100% agli effetti del trattamento di malattia e infortunio.

B) Nel caso di passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica impiegatizia l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di passaggio alla qualifica impiegatizia è considerata utile per il 50% della sua entità agli effetti delle ferie e del preavviso e per il 100% agli effetti del trattamento di malattia e infortunio. C) Nel caso di passaggio dalla qualifica speciale alla qualifica impiegatizia l'anzianità per il servizio prestato nella qualifica speciale è considerata utile nella misura del 100% della sua entità agli effetti della determinazione del trattamento di ferie, di malattia e di infortunio e del trattamento di preavviso.

Per gli istituti sopra evidenziati, nel caso di passaggio a impiegato di un appartenente alla qualifica speciale, già proveniente dalla qualifica operaia dovrà essere applicato quanto previsto alla lett. B) per gli anni trascorsi nella qualifica operaia.

D) Nel caso di passaggio alla qualifica di quadro il lavoratore manterrà l'anzianità di servizio maturata alla data del passaggio in applicazione di quanto disposto ai punti precedenti.

TITOLO IV DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Art. 44 - Disposizioni per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia

A) Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, le clausole del presente contratto (normative ed economiche) si intendono sostituite da quelle speciali riportate nel presente capitolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate.

B) Tra i lavoratori anzidetti quelli di cui al gruppo 4, dell'Art. 21 sono inquadrati nelle sottoelencate aree:

Il area

Vi appartengono: autisti meccanici, conduttori patentati ed esercenti altre mansioni - sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia - che richiedano analogo grado di specializzazione.

I area, parametro B

Vi appartengono: autisti non meccanici, guardie notturne o diurne ed esercenti altre mansioni - sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia - che richiedano analogo grado di qualificazione.

I area, parametro A

Vi appartengono: portieri in genere, uscieri, addetti al servizio mensa, inservienti addetti ai servizi igienici, a spogliatoi, a mense, a refettori ed esercenti altre mansioni - sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia - che richiedano il possesso di semplici capacità o conoscenze pratiche.

C) Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, la durata media dell'orario di lavoro degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella annessa al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 48 ore settimanali.

In relazione alla particolarità delle mansioni svolte detto orario settimanale potrà essere attuato anche in un ciclo plurisettimanale predeterminato con riposi compensativi, fermo restando quanto disposto dall'Art. 24 sulla distribuzione dell'orario di lavoro.

Per i suddetti lavoratori, le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono l'orario settimanale di 48 ore, e con quote orarie maggiorate del 10% se comprese fra questo limite e le 60 ore settimanali.

Le ore prestate oltre le 10 giornaliere o le 60 settimanali, sono considerate straordinarie e saranno compensate con quote orarie maggiorate delle percentuali per lavoro straordinario di cui all'Art. 25.

Resta fermo quanto previsto per il lavoro eccedente e straordinario.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e 13a mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

Per i guardiani notturni, fermo restando quanto previsto nel comma precedente, in considerazione delle particolari caratteristiche del loro lavoro, che viene svolto esclusivamente di notte, si riconosce una maggiorazione del 10% da calcolare sulla paga oraria di fatto.

Gli addetti a mansioni discontinue di semplice attesa o di custodia saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il contenuto delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

TITOLO V INTERRUZIONE, SOSPENSIONE E RIDUZIONE DEL LAVORO

Art. 45 - Interruzione del lavoro e recupero delle ore di lavoro perdute

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti, salva la possibilità di ricorrere alla CIG ordinaria.

In casi di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla compensazione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

E' ammesso per tutti i lavoratori il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria, purché esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta la interruzione.

I predetti limiti giornalieri del recupero non si riferiscono alle protrazioni di orario relative alla concentrazione dell'orario settimanale in meno di sei giorni.

Art. 46 - Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro

Per quanto attiene al trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di legge vigenti in materia.

In caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro anche con utilizzo della CIG, CIGS. o comunque di sospensioni totali o parziali dell'attività lavorativa, verranno prioritariamente utilizzate le ferie, fino a concorrenza, fatte salve le calendarizzazioni eventualmente già precedentemente definite.

Laddove le norme sopra citate prevedano un trattamento a carico dell'azienda, questo non è cumulabile con quanto erogato dall'INPS.

Art. 47 - Permessi di entrata nell'azienda

A meno che non vi sia esplicito permesso non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nei locali dell'azienda in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nei locali dell'azienda se non è autorizzato dalla Direzione aziendale.

Art. 48 - Permessi

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze di servizio, la Direzione potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta per le sue esigenze, di assentarsi dal lavoro per brevi permessi non retribuiti.

In tal senso, costituisce giustificato motivo la richiesta di permessi non retribuiti avanzata da lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap, sempreché ne documentino la necessità. Tale richiesta dovrà essere avanzata al superiore diretto, con anticipo.

Le aziende concederanno ai lavoratori:

- aventi familiari a carico portatori di handicap;
- aventi familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza;
- provenienti da Paesi in via di sviluppo;

permessi a fronte di documentate esigenze di assistenza ai familiari per quanto attiene i primi due alinea e per raggiungere il Paese di origine per gravi motivi di ordine familiare per il terzo.

Tali permessi verranno concessi qualora il lavoratore non abbia disponibilità di ferie, di riposi a fronte di ex festività e di riduzione dell'orario di lavoro entro un limite globale di aventi diritto del 5% dei lavoratori dipendenti dall'azienda in un limite massimo individuale di 10 giornate all'anno.

La retribuzione afferente tali permessi non potrà superare il 30% con un massimo complessivo nell'anno pari a 3 giornate di retribuzione.

Tale trattamento, non cumulabile con quanto eventualmente previsto in sede aziendale, nel caso di lavoratori con familiari a carico portatori di handicap, spetta in aggiunta a quanto previsto dall'art. 33 della L. n. 104/1992.

Per i lavoratori portatori di handicap si richiamano le disposizioni dell'art. 33 della citata L. n. 104/1992.

I lavoratori donatori di midollo osseo, a fronte della relativa certificazione, riceveranno, per tre giorni di permesso a partire dal giorno della donazione, un trattamento integrativo di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto.

Art. 49 - Aspettativa

Oltre a quanto previsto in materia dalla legge n. 53/2000 e successive modificazioni (congedi parentali), l'azienda può concedere al lavoratore che abbia maturato un'anzianità di servizio non inferiore a tre anni e che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari un periodo di aspettativa. L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta un periodo di aspettativa motivata dalla necessità di assistere familiari a carico che risultino in condizioni documentate di tossicodipendenza.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, può concedere, a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza un periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni. L'aspettativa non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione.

Per il lavoratore in condizioni di tossicodipendenza nonché per il lavoratore con familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza, ferma restando la compatibilità con le esigenze di servizio, si prescinde dal requisito di 3 anni di anzianità per la concessione dell'aspettativa.

Art. 50 - Assenze

Le assenze i cui motivi debbono essere comunicati all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa, debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio salvo il caso di impedimento giustificato.

In mancanza della giustificazione, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'assenza ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Il lavoratore che non adempie alla registrazione della propria presenza con il sistema aziendale in atto, è considerato assente a meno che possa far risultare, in modo sicuro e possibilmente prima dell'uscita, la sua presenza nello stabilimento: in tal caso però, sarà considerato ritardatario.

Al fine di favorire una più corretta gestione organizzativa dell'azienda, nei casi in cui risulti oggettivamente possibile, il lavoratore comunicherà la propria assenza entro la prima ora del proprio orario di lavoro.

Art. 51 - Congedo matrimoniale

Ferma restando le norme di legge vigenti in materia, in caso di matrimonio, compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi- computato escludendo i giorni festivi di cui all'Art. 27, lett. b) e c)- con decorrenza della retribuzione.

Per i lavoratori di cui ai gruppi 3 e 4 dell'Art. 21 il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Nel caso che l'Istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento.

Art. 52 - Servizio militare

Per il caso di chiamata alle armi per servizio di leva e di richiamo alle armi si fa rimando alle norme di legge che regolano la materia.

Durante il periodo di servizio militare di leva, di ferma o di richiamo il rapporto di lavoro resta sospeso ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Art. 53 - Infortunio e malattia professionale

In materia di infortunio e malattia professionale si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al primo superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, deve immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, perché questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Nel caso di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro o malattia professionale, la conservazione del posto è garantita fino alla completa guarigione clinica.

Le assenze dal lavoro per malattia o infortunio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsto.

Al termine dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

Al lavoratore che si infortuni dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento, è dovuto trattamento economico indicato al punto successivo fino alla scadenza del preavviso stesso.

Durante i periodi di assenza dovuti ad infortunio o malattia professionale, verrà assicurato il trattamento economico di cui all'Art. 54, mediante integrazione dell'indennità corrisposta dagli istituti assicurativi.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal suddetto articolo è subordinato al riconoscimento della malattia e dell'infortunio nonché del relativo trattamento economico da parte dei rispettivi Istituti assicuratori ed alla presentazione della seguente documentazione:

- denuncia dell'infortunio e della malattia professionale nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia. In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'Amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

E' diritto dell'azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per conto degli Istituti assicurativi sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non sono dovute per inadempienza del lavoratore.

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto nonché al trattamento economico ad esso afferente, non si applica ai soggetti che abbiano raggiunto l'età ed i requisiti per la pensione.

Al fine di favorire una più corretta gestione organizzativa dell'azienda, nei casi in cui risulti oggettivamente possibile, il lavoratore comunicherà l'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio entro la prima ora del proprio orario di lavoro.

Art. 54 - Malattia e infortunio non sul lavoro

La malattia e l'infortunio non sul lavoro che causano l'assenza del lavoratore devono essere comunicate all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Al fine di regolarizzare la situazione relativa ai controlli sullo stato di infermità e le relative conseguenze economiche, fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge n. 300/1970, si concorda quanto segue:

- 1) il lavoratore assente per malattia o infortunio è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire l'effettuazione di eventuali visite di controllo;
- 2) nel caso in cui a livello territoriale, le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate, previa verifica condotta dalle rispettive Organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali;
- 3) sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per motivi inerenti la malattia, preventivamente comunicate all'azienda;
- 4) il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti costituisce inadempimento contrattuale ad ogni effetto ed alle disposizioni dell'INPS.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Al termine della malattia o dell'infortunio non sul lavoro il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

A) Conservazione del posto durante l'assenza

In caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, sempreché non sia causata da eventi colposi imputabili al lavoratore, l'azienda garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto sino ad un massimo di:

- a) giorni 215 lavorativi fino a 6 anni di anzianità;
- b) giorni 260 lavorativi oltre 6 anni di anzianità.

L'obbligo per l'azienda di conservazione del posto cesserà comunque al raggiungimento, nell'arco degli ultimi 1.095 giorni, di un limite massimo complessivo rispettivamente di 215 giorni lavorativi per le anzianità fino a 6 anni e di 260 giorni lavorativi per le anzianità oltre 6 anni.

Da tale trattamento di comportamento massimo sono escluse quelle assenze per malattia che, per la loro frammentarietà, configurino ipotesi di applicazione dell'art. 3 della legge n.604/1966.

Non daranno corso al raggiungimento del periodo di comportamento, come sopra previsto, al fine della conservazione del posto, le degenze ospedaliere debitamente certificate, per un periodo massimo complessivo di giorni 65 lavorativi.

Le assenze dal lavoro per malattia e infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsto.

Al lavoratore che si ammali o si infortuni dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento, è dovuto il trattamento economico indicato alla lett. B) fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, sono dovute al lavoratore non in prova, le normali indennità previste per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio questi può risolvere il contratto di lavoro con diritto al solo t.f.r.

Nel caso in cui le assenze per malattia o infortunio configurino casi particolarmente gravi per natura e durata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, da inoltrare anche per il tramite della R.S.U., o in loro assenza delle R.S.A., di un periodo di aspettativa non superiore a 6 mesi, prorogabile con le medesime modalità, una sola volta per un pari periodo.

B) Trattamento economico durante l'assenza

Durante il periodo di conservazione del posto di cui al paragrafo precedente viene assicurato al lavoratore non in prova, assente per malattie o infortuni non professionali, un trattamento economico complessivo fino ad un massimo pari a:

- all'intera retribuzione per i primi 65 giorni lavorativi, 2/3 di essa per i successivi 65 giorni lavorativi ed alla metà di essa per ulteriori 85 giorni lavorativi per anzianità fino a 6 anni;
- all'intera retribuzione per i primi 85 giorni lavorativi, 2/3 di essa per i successivi 65 giorni lavorativi ed alla metà di essa per ulteriori 100 giorni lavorativi per anzianità oltre 6 anni.

Qualora il periodo di conservazione del posto di cui al paragrafo precedente venisse superato per cause di degenze ospedaliere, il trattamento economico per il periodo eccedente fino ad un massimo di giorni 65 lavorativi è pari al 50% della retribuzione.

In caso di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro, con ricorso alla CIG, al lavoratore già ammalato o che si ammali durante il periodo di CIG, appartenente ad un reparto interessato a tale riduzione o sospensione, verrà garantito un trattamento economico, ad integrazione delle quote INPS, fino a raggiungere l'80% delle percentuali di retribuzione sopra indicate, al lordo dei contributi dovuti per legge.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato, il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo a carico dell'azienda è limitato al periodo indennizzato dall'INPS.

Per i Lavoratori senza carichi di famiglia per i quali l'INPS, in caso di ricovero ospedaliero, corrisponde i 2/5 delle normali indennità, l'azienda integrerà tali indennità come se tale riduzione non dovesse essere applicata, cioè con un importo pari a quello previsto per i lavoratori con carichi di famiglia.

La malattia sopravvenuta durante un periodo di ferie, le sospende in caso di ricovero ospedaliero.

Nota a verbale

Le parti si incontreranno in sede di Commissione paritetica per esaminare eventuali altre casistiche di sospensione delle ferie congiuntamente valutate come significative.

Sono escluse dalle integrazioni aziendali dei trattamenti INPS le malattie conseguenti ad attività che implicino l'obbligo di assicurazione da parte del lavoratore o di terzi. In tali casi il lavoratore dovrà darne comunicazione all'azienda contemporaneamente alla consegna della relativa certificazione medica.

Nota a verbale

Le parti convengono di determinare in sede di Commissione paritetica, l'elenco delle attività per cui si applica la normativa di cui al comma precedente.

Ai fini del coordinamento del trattamento economico di malattia e di infortunio, di cui al presente articolo, con i trattamenti previsti dalla disciplina vigente in materia, verrà assicurato il trattamento economico di cui alla precedente lett. B) mediante integrazione dell'indennità corrisposta dagli Istituti assicurativi.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia e dell'infortunio non sul lavoro nonché del relativo trattamento economico da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia (qualora il medico di controllo non trovi il lavoratore ammalato durante le fasce convenute, questi perderà il trattamento economico a carico dell'azienda per l'intero periodo di malattia), nonché alla presentazione dei seguenti documenti:

- certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura della incapacità di lavoro redatto sugli appositi moduli e contenente le seguenti indicazioni:

a) La data del rilascio;

b) la prognosi;

c) la specificazione dell'orario durante il quale il medico curante consente al lavoratore di uscire dalla sua abitazione.

E' diritto dell'azienda rivalersi nei confronti del Lavoratore delle quote anticipate sia per conto degli Istituti assicurativi sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non sono dovute per inadempienza del lavoratore.

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto nonché al trattamento economico ad esso afferente, non si applica ai soggetti che abbiano raggiunto l'età ed i requisiti per la pensione.

Nel caso in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'azienda anticiperà, a titolo di prestito non oneroso, il risarcimento per mancata retribuzione erogato dal terzo responsabile, nei limiti di quantità e durata di integrazione economica previste per il caso di malattia. Il lavoratore dovrà attivarsi nei confronti del terzo responsabile e/o della compagnia assicuratrice al fine di conseguire nei tempi più rapidi possibili la liquidazione di quanto dovuto.

Nel caso che venga accertato che non vi sia stata, in tutto o in parte, responsabilità di terzi, con conseguente annullamento o riduzione del risarcimento, quanto corrisposto dall'azienda a titolo di prestito verrà considerato retribuzione, per la parte eccedente l'eventuale risarcimento, agli effetti contributivi e fiscali.

Dichiarazione delle parti

Le parti dichiarano di aver convenzionalmente trasformato le dizioni espresse in anni e in mesi in giorni lavorativi al fine di evitare eventuali difficoltà interpretative del testo contrattuale.

Nota a verbale

Al fine di favorire una più corretta gestione organizzativa dell'azienda, nei casi in cui risulti oggettivamente possibile, il lavoratore comunicherà la propria assenza entro la prima ora del proprio orario di lavoro.

Art. 55 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

A) Per il trattamento normativo ed economico in caso di maternità/paternità valgono le vigenti disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

I periodi di assenza dal lavoro sono stabiliti dal D.Lgs. n. 151/2001.

Per quanto concerne i congedi previsti dal D.Lgs. n.151/2001 e dalle relative disposizioni attuative restano fermi i termini di preavviso per la richiesta di godimento dei predetti congedi così come disciplinato dalle norme di legge.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

B) L'azienda erogherà a tutte le lavoratrici interessate un'integrazione salariale, in aggiunta al trattamento previsto dalla legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione di fatto per i primi 5 mesi di assenza.

La stessa integrazione sarà riconosciuta anche al padre lavoratore in caso di fruizione del congedo obbligatorio "post-partum" ai sensi dell'art. 28, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001.

Al padre lavoratore in concomitanza con la nascita del figlio ed in caso di esaurimento degli istituti contrattuali, sarà riconosciuto il giorno di permesso retribuito aggiuntivo.

Le assenze dal lavoro per maternità, con esclusione del congedo anticipato e puerperio, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi 10 ed entro l'anno di età del bambino. Le imprese, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 9 della legge n. 53/2000 e delle opportunità ivi contenute, potranno promuovere l'assunzione di iniziative per facilitare, in caso di necessità, il reinserimento produttivo delle lavoratrici/lavoratori a seguito di assenza per maternità/paternità o per fruizione di congedi parentali, attraverso percorsi formativi/informativi che saranno individuati a livello nazionale.

Nota a verbale

Per quanto concerne il trattamento economico di cui alla lett. B) del presente articolo lo stesso troverà applicazione per le assenze iniziate dal 1° aprile 2004.

Art. 56 - Trattamenti previdenziali ed assicurativi

Il trattamento economico eventualmente previsto dal presente contratto per i casi di assenze, assorbe e sostituisce, fino a concorrenza, dal trattamento economico che compete al lavoratore per disposizione delle leggi assicurative ed assistenziali.

Art. 57 - Tutela della salute e ambiente di lavoro.

a) La tutela della salute e l'ambiente di lavoro, nonché la formazione sarà demandato all'Ente bilaterale.

b) In attuazione dei contenuti del Decreto Legislativo 81/2008 e ss.mm. è istituita a livello di singola azienda la figura di rappresentante per la sicurezza per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Per l'espletamento delle funzioni del rappresentante per la sicurezza è riconosciuto uno specifico monte ore annuo retribuito di un'ora per addetto e comunque non oltre le 12 (dodici) ore annue.

TITOLO VI CLAUSOLE PARTICOLARI RIGUARDANTI LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 58 - Normative particolari per i quadri

Ai quadri si conviene di riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Ai quadri si conviene di riconoscere, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, un trattamento aggiuntivo al T.F.R. - pari ad un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, sempre che, entro 90 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, procedano alla risoluzione del rapporto di lavoro senza effettuazione del preavviso.

Infine, ai lavoratori suindicati, si conviene di riconoscere interventi formativi e di aggiornamento professionale per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali quale supporto delle responsabilità loro affidate.

Nelle aziende con almeno tre lavoratori con la qualifica di quadro, questi potranno richiedere l'istituzione di un Comitato misto, composto da un rappresentante dell'azienda, delle R.S.U., o in loro assenza delle R.S.A. e dei quadri, che potranno definire:

- le specifiche necessità formative;
- l'individuazione del legale, nei casi di cui al l o comma del presente articolo.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

A norma dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, i quadri verranno assicurati "contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali".

Art. 59 - Lavoratori esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi - Legge n.190/1985

In applicazione dell'art. 5 della legge n. 190/1985 il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa (con esclusione della colpa grave e del dolo) tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.

Art. 60 - Diritto allo studio

Il diritto allo studio, per le finalità e nelle articolazioni sotto specificate, è riconosciuto a tutti i lavoratori con le seguenti modalità di esercizio concreto del diritto stesso.

Le facilitazioni per tale esercizio saranno garantite dalle aziende sia per corsi regolari finalizzati al conseguimento di titoli di studio legali, secondo quanto previsto e precisato al successivo par. A), sia per la frequenza ad altri corsi di studio finalizzati alla ricerca e al miglioramento della propria preparazione, secondo quanto previsto e precisato al successivo par. B).

A) Diritto allo studio per i lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro 1-traord"nario o durante i riposi settimanali.

In attuazione dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si conviene:

A1) Lavoratori studenti universitari

Ai lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario o di laurea i giorni di permesso retribuito saranno elevati a quattro.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.

A2) Lavoratori studenti di scuole medio-superiori e di scuole professionali

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni nel corso dell'anno.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere gli esami di diploma potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni.

Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al precedente articolo.

A3) Altri lavoratori studenti di cui all'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n.300

A tali lavoratori studenti saranno concesse le facilitazioni previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

B) Diritto allo studio per la scuola media dell'obbligo e per gli altri corsi di formazione

I lavoratori che intendono frequentare corsi di studio presso istituti di istruzione pubblici, riconosciuti o parificati, al fine di conseguire il titolo di scuola media dell'obbligo o di migliorare ed ampliare anche in relazione all'attività aziendale, la propria preparazione, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali "pro-capite" e nei limiti di un monte ore globale distribuito tra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il monte ore complessivo di permessi retribuiti a carico dell'azienda e a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.

Le 150 ore "pro-capite" per triennio potranno essere usufruibili mediante concentrazione anche in un solo anno.

Le parti aziendali potranno concordare di utilizzare i permessi di cui al presente articolo per interventi di formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori in forza. In tale caso i contenuti formativi verranno concordati tra le parti unitamente alle modalità e alle priorità di partecipazione ai corsi. I corsi verranno svolti per la metà della loro durata in orario di lavoro.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio, non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il 3 per cento del totale della forza occupata nel turno stesso; nell'unità produttiva stessa dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.

Il lavoratore che richiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi della presente norma, dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare la frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, a un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore

interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre. Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento del terzo del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 4° comma del par. B), la Direzione aziendale e le R.S.U., o in loro assenza le R.S.A., fermo restando quanto previsto al 4° comma stesso, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, la riduzione per concorso dei diritti individuali sul monte ore complessivo, fissando i criteri obiettivi (quali l'età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza, con l'indicazione delle ore relative.

I problemi applicativi circa l'osservanza delle condizioni specifiche del presente articolo, par. B), saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione aziendale e le R.S.U., o in loro assenza le R.S.A., con particolare riferimento all'utilizzo prioritario degli interventi formativi.

Le aziende erogheranno, durante le frequenze dei corsi, acconti mensili congruagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al 4° comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

I trattamenti di cui ai parr. A) e B), ferme restando le rispettive condizioni di applicabilità, sono cumulabili in capo agli stessi lavoratori.

TITOLO VII COMPORTAMENTI IN AZIENDA

Art. 61 - Rapporti in azienda

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza.

Nell'esecuzione del lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza dell'organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone dalle quali, oltre che dal superiore diretto, ciascun lavoratore dipende e alle quali è tenuto a rivolgersi in caso di necessità.

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza. Devono tra l'altro essere evitati:

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino non pregiudizievoli dell'attività lavorativa e della convivenza nei luoghi di lavoro.

In particolare il lavoratore deve:

- 1) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle mansioni nell'azienda; né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto di lavoro, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

A sua volta l'azienda non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedono i limiti di cui al comma precedente e comunque previsti dall'art. 2125 del codice civile.

Art. 62 - Inizio e fine lavoro

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati come segue:

- il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;
- il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;
- il terzo segnale è dato all'ora precisa dell'inizio del lavoro ed in tale momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa. Aziendalmente potranno essere concordate tra Direzione e R.S.U., o in loro assenza le R.S.A., normative diverse.

La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale: nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima dell'emissione del segnale stesso.

Art. 63 - Consegna e conservazione utensili e materiali

L'azienda deve fornire al lavoratore quanto occorre per eseguire il suo lavoro.

Il lavoratore è responsabile di quanto riceve in regolare consegna, e, in caso di licenziamento o di dimissioni, lo deve restituire prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato sulla liquidazione l'importo relativo a quanto non riconsegnato.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto a lui è affidato.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente la Direzione aziendale.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

Il lavoratore deve interessarsi a far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 64 - Visite di inventario e di controllo

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario che, per ordine della Direzione, venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti o utensili affidati.

Per le visite personali di controllo si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 65 - Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni disciplinari alle norme del presente contratto sono sanzionabili, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa fino all'importo di 3 ore di retribuzione;
- 4) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 3 giorni;
- 5) licenziamento.

L'azienda non può adottare i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Tali provvedimenti non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi successivi al ricevimento della contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non viene emanato entro i 10 giorni lavorativi successivi alla scadenza di cui sopra, tali giustificazioni si ritengono accolte.

Il lavoratore deve presentare le proprie giustificazioni per iscritto, in mancanza si intendono riconosciuti i fatti contestati.

Non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

Con la distribuzione a carico delle aziende al singolo dipendente della copia a stampa del presente contratto, si intende integralmente adempiuto l'obbligo di cui all'art. 6, 1° comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 66 - Multe e sospensioni

Incorre nel provvedimento della multa e della sospensione il lavoratore:

- a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'Art. 24 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
- c) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche e di sicurezza consiglino tale divieto;

e) che costruisca, entro le officine dell'azienda, oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa;

f) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

g) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo o di presenza;

h) che in qualunque modo trasgredisca le norme contrattuali o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene;

i) che si ponga, per propria volontà, in stato di pericolosità per sé, per gli altri, per gli impianti o comunque per l'attività lavorativa;

j) che trasgredisca le norme di cui all'Art. 53 e all'Art. 54;

k) che non rispetti le norme antinfortunistiche, preventivamente portate a conoscenza;

l) che si rifiuti di adempiere a disposizioni contrattualmente previste.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo, nonché in caso di precedente adozione per due volte di provvedimenti di multa non prescritti.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua.

Art. 67 - Licenziamento per mancanze

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per cinque volte in un anno nei giorni precedenti e/o seguenti ai festivi e alle ferie;

b) recidività al divieto di fumare di cui alla lett. d) dell'Art. 66, sempreché la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti o comunque compimenti di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

g) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;

h) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

i) costruzione, entro le officine dell'azienda, di progetti per uso proprio e per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;

j) grave insubordinazione;

k) mancanze disciplinari configurabili nei termini previsti dal I° comma del presente articolo;

l) grave inosservanza delle norme antinfortunistiche preventivamente portate a conoscenza che possa pregiudicare la propria o altrui incolumità nonché danni agli impianti e materiali;

m) recidiva nelle mancanze di cui alle lett. c), d), f), j), k) dell'Art. 66.

Nel caso di contestazione delle mancanze di cui al presente articolo, l'azienda, nelle more delle procedure di contestazione, può sospendere cautelativamente il lavoratore interessato.

Nel caso in cui al termine della procedura di contestazione venga adottato il provvedimento di licenziamento, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna retribuzione per l'intero periodo della sospensione cautelativa.

Nota a verbale

In sede di Commissione paritetica le parti affronteranno le questioni inerenti:

- condanne a pene detentive definitive comminate ai lavoratori per azioni commesse non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

- recidiva per tutti i provvedimenti di sospensione non prescritti.

TITOLO VIII RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 68 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un periodo di preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della qualifica cui appartiene il lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie salvo diverso accordo tra le parti.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui alle seguenti lett. A), B), C), D) deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questo eventualmente non prestato.

Gli elementi tassativamente indicati all'Art. 69 corrisposti al lavoratore in caso di preavviso prestato o a titolo di indennità sostitutiva dello stesso sono computati nella retribuzione annua agli effetti del trattamento di fine rapporto.

I termini di preavviso sono:

A) Lavoratori di cui al gruppo 4:

- il licenziamento o le dimissioni del lavoratore non in prova, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con preavviso di 6 giorni lavorativi per anzianità ininterrotte fino ad un anno e di 15 giorni lavorativi per anzianità superiori.

B) Lavoratori di cui al gruppo 3:

Anni di servizio	III area	II area
Fino a 5 anni compiuti	1 mese	1/2 mese
Oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre i 10 anni	2 mesi	1 mese e 1/2

C) Lavoratori di cui al gruppo 2:

Anni di servizio	V area	IV area	III area	II area, I area, par. B
Fino a 5 anni compiuti	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese	1/2 mese
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni compiuti	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2

D) Lavoratori di cui al gruppo 1, dell'Art. 21: 4 mesi.

E) Per i lavoratori assunti con contratti di apprendistato, per i quali il rapporto di lavoro si risolve prima dell'eventuale trasformazione a tempo indeterminato, il termine di preavviso è di un mese.

Nota a verbale

Per i contratti di formazione-lavoro in essere il periodo di preavviso rimane fissato in un mese.

Art. 69 - Trattamento di fine rapporto

La retribuzione annua da prendere a base a partire dal 1° maggio 1994 è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- scatti di anzianità;
- elemento aggiuntivo "ad personam" di cui all'Art. 26;
- altri elementi retributivi aziendali definiti a livello collettivo;
- elementi suindicati corrisposti a titolo di tredicesima mensilità e di eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali;
- aumenti di merito.

Gli elementi suindicati saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua nei casi di assenza dal lavoro previsti dal 3° comma dell'art. 2120 cod. civ.

La quota annua ottenuta dividendo per 13,5 i su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base dei 30esimi indicati nella seguente tabella:

	1983	1984	1985	1986
1) Lavoratori di cui al gruppo 4, con anzianità:				
a) fino a 5 anni	10/30	12/30	17/30	23/30
b) oltre 5 e fino a 10 anni	14/30	16/30	19/30	24/30
c) oltre i 10 e fino ai 15 anni	16/30	18/30	21/30	25/30
d) oltre i 15 e fino ai 18 anni	17/30	19/30	22/30	26/30
e) oltre i 18 anni	18/30	20/30	22/30	27/30
2) Lavoratori di cui al gruppo 3, dell'Art. 21 con anzianità:				
a) fino a 2 anni	17/30	19/30	22/30	26/30
b) oltre i 2 anni e fino a 10 anni	21/30	22/30	24/30	27/30
c) oltre i 10 anni	26/30	27/30	28/30	29/30
3) Lavoratori di cui ai gruppi 1 e 2, dell'art. Art. 21	30/30	30/30	30/30	30/30

A decorrere dalle anzianità successive al 1° ottobre 1987 la quota annua di T.F.R. sarà pari a 30/30esimi per tutti i lavoratori.

Il lavoratore che abbia già ottenuto nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione del T.F.R. con le modalità e misure previste dalla normativa vigente, potrà richiedere un'ulteriore anticipazione purché siano decorsi almeno 3 anni dalla data della prima richiesta e vi siano motivazioni diverse da quelle che hanno dato luogo alla prima anticipazione.

La seconda richiesta sarà soddisfatta in misura non superiore al 70% del T.F.R. accantonato alla data della richiesta.

Le richieste sono evase nell'ambito delle percentuali previste dalla legge, con priorità a quelle avanzate come prima richiesta.

Le richieste di anticipazione relative a spese mediche dovranno essere comprovate con documentazione idonea.

Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 151/2001 il t.f.r., oltre che nelle ipotesi di cui all'art. 2120 cod. civ., comma 8, può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 e della L. n. 53/2000.

In aggiunta alle ipotesi previste dall'art. 2120 cod. civ., i lavoratori potranno richiedere un anticipo del T.F.R. durante il periodo di aspettativa facoltativa di importo tale da consentire l'integrazione dell'indennità economica dell'INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta di fatto che avrebbero percepito lavorando.

L'anticipo sarà concesso nell'ambito delle condizioni e limiti previsti dall'art. 2120 cod. civ.

Art. 70 - Restituzione documenti di lavoro - Certificato di lavoro

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli regolarmente aggiornati ed il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria. Nel caso in cui l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 2124 del codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreché sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 71 - Indennità in caso di morte

Al riguardo dispongono le norme del codice civile (art. 2122) che disciplinano la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso e il T.F.R. previsti nel presente contratto, saranno liquidati a titolo di "indennità in caso di morte" al coniuge, ai figli e, se vivevano a

carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del codice civile.

TITOLO IX ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 72 - Rappresentanza sindacale unitaria

Si fa riferimento alla legge 20 maggio 1970, n. 300. dello statuto dei lavoratori.

Art. 73 - Assemblee

Nelle unità produttive con un numero di dipendenti superiore a 15 potranno essere promosse, congiuntamente o singolarmente dalle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto, assemblee per tutto il personale per la trattazione di problemi sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Tali assemblee saranno tenute in luoghi idonei posti a disposizione dell'azienda in fabbrica o, in caso di mancanza di locali idonei, nelle immediate vicinanze, ma comunque fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.

Le assemblee saranno svolte in modo tale da consentire la partecipazione di tutti i lavoratori, garantendo l'ordinato eventuale arresto e la pronta ripresa del lavoro e, nei cicli continui a lavorazioni a turno, la loro normale prosecuzione con modalità da concordare tra le Direzioni aziendali e le R.S.U., o in loro assenza le R.S.A.

Nelle lavorazioni a turni o a ciclo continuo la partecipazione di tutti i lavoratori potrà essere assicurata articolando l'assemblea secondo la distribuzione dei turni.

Normalmente le assemblee saranno tenute all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro o della sosta giornaliera.

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni fino a due per ogni Organizzazione firmataria del contratto.

Le Organizzazioni che intendono convocare l'assemblea dovranno far pervenire alla Organizzazione territoriale dei datori di lavoro e, per conoscenza alla Direzione aziendale interessata, normalmente almeno tre giorni lavorativi prima della data prevista per l'assemblea stessa, una comunicazione scritta contenente l'indicazione del giorno, dell'ora di inizio e della durata presunta.

Eventuali condizioni eccezionali che comportassero la esigenza di uno spostamento della data dell'assemblea saranno comunicate entro 24 ore dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro a quelle dei lavoratori.

Le Organizzazioni sindacali provvederanno a dare comunicazione della assemblea mediante avviso affisso negli albi aziendali.

La R.S.U., o in loro assenza le R.S.A., indicherà all'azienda prima dell'assemblea, i nominativi dei dirigenti sindacali esterni eventualmente partecipanti.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro è limitata a 10 ore all'anno di calendario compensate con la retribuzione ordinaria che ciascun lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato l'attività lavorativa secondo il proprio orario normale di lavoro.

Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti e per un numero massimo di 8 ore annue retribuite. Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

Per queste ultime aziende, le assemblee potranno essere effettuate anche a livello zonale o interaziendale.

Nota a verbale

Ai fini dell'applicabilità della disciplina contenuta nel presente articolo i lavoratori a tempo parziale ed i lavoratori a tempo determinato saranno proporzionalmente computati come media dell'anno (1° gennaio-31 dicembre) precedente la richiesta di assemblea.

Le frazioni di unità sono arrotondate all'unità superiore se almeno pari a 0,5.

Art. 74 - Permessi per cariche sindacali

Ai lavoratori membri di Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali e provinciali ad esse aderenti saranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi per l'espletamento delle loro funzioni.

Tali permessi sono retribuiti fino ad un massimo di 7 giornate all'anno per ciascun lavoratore.

Il permesso deve venire espressamente richiesto dalle Organizzazioni dei lavoratori interessate con lettera indirizzata all'Associazione provinciale dei datori di lavoro e per conoscenza all'azienda.

L'appartenenza agli Organi di cui al 1° comma e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni competenti dei datori di lavoro che provvederanno a comunicarle all'azienda interessata.

Art. 75 - Aspettative per cariche pubbliche e sindacali

A) Cariche pubbliche

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive è concessa a richiesta una aspettativa ai sensi dell'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300. il periodo di assenza dal lavoro, trascorso nell'espletamento delle funzioni attribuitegli, non darà luogo ad alcun trattamento economico, ma sarà considerato come anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali fino ad un massimo di 2 anni.

B) Cariche sindacali

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa a richiesta una aspettativa ai sensi dell'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n.300.

Durante tale aspettativa non compete alcun trattamento economico; peraltro essa sarà computata come anzianità di servizio a tutti gli effetti dei vari istituti contrattuali fino ad un massimo di 3 anni.

Art. 76 - Affissioni

Le Direzioni aziendali consentiranno ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto ed alla R.S.U., o in loro assenza alle R.S.A., di far affiggere in apposito albo comunicazioni firmate da un responsabile dei medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla Direzione aziendale.

Art. 77 - Versamento dei contributi sindacali

Per la riscossione dei contributi sindacali, l'azienda provvederà a trattenere sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta, l'importo del contributo associativo su delega annua.

All'azienda verrà consegnata delega individuale debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versare il contributo nonché della percentuale sul minimo tabellare e contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente alla quale il contributo stesso dovrà essere commisurato.

Ogni modifica della percentuale stessa e delle modalità di riscossione e versamento, non dà luogo al rinnovo delle deleghe già sottoscritte.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza mediante versamento ad un istituto bancario sul conto corrente indicato dallo stesso sindacato.

Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

Le deleghe già rilasciate secondo le indicazioni in atto conservano la loro validità fino ad eventuale revoca e pertanto non devono essere rinnovate.

Art. 78 - Fondo di solidarietà

Una volta definita per legge la normativa del Fondo di solidarietà di cui all'art. 11 dell'accordo del 23 gennaio 1983, sottoscritto dal Governo, dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, le aziende si impegnano a provvedere mensilmente alla riscossione delle quote di partecipazione volontaria dei lavoratori secondo le modalità indicate dalle OO.SS. dei lavoratori, e al loro versamento al Fondo presso istituti di credito.

Art. 79 - Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa

A) Le aziende distribuiranno gratuitamente a tutti i lavoratori in forza una copia a stampa del presente contratto nazionale di lavoro.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto, avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente contratto.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

B) Secondo modalità stabilite dalle Organizzazioni sindacali stipulanti le aziende effettueranno ai lavoratori una ritenuta a titolo di contributo straordinario per rinnovo contratto che verrà trasferita alle Organizzazioni sindacali stesse.

Per il vigente contratto il contributo è fissato in € 15,00.

TITOLO X CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 80 - Condizioni di miglior favore

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

TITOLO XI COMMISSIONALE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE

Art. 81 - Disciplina generale

Le Parti si ritengono d'accordo, nel definire e istituire una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da 8 membri di cui 4 nominati dalle Organizzazioni datoriali e 4 nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L..

La Commissione ha i seguenti compiti:

- (a) esaminare e risolvere le controversie inerenti alla interpretazione e applicazione nell'azienda e nella cooperative del presente C.C.N.L. e della contrattazione decentrata;
- (b) tentare la bonaria composizione delle controversie di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione o in via arbitrale;
- (c) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico e del premio di produttività, controversia tra le Parti;
- (d) verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole strutture e cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente C.C.N.L. e dalle sue modificazioni e integrazioni, anche in ordine alla attuazione della parte retributiva e contributiva, il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente dell'azienda e della cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- (e) esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- (f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- (g) definire la classificazione del personale;
- (h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa degli atti del presente C.C.N.L.. Le parti si impegnano nel termine di 120 giorni a definire tempi e modalità per l'instaurazione e l'espletamento del procedimento conciliativo, come da Art. 89 del presente C.C.N.L..

TITOLO XII FONDO INTERPROFESSIONALE

Art. 82 - Fondo Interprofessionale - FondItalia

Le Parti si ritengono d'accordo nel concordare per il settore che interessa il presente C.C.N.L. di utilizzare il Fondo Interprofessionale istituito dalle Parti Sociali sottoscriventi il presente C.C.N.L. denominato "FondItalia".

TITOLO XIII ENTE NAZIONALE BILATERALE

Art. 83 - Ente Nazionale Bilaterale Settore Chimico, in sigla FormaSicuro Chimica

È impegno delle parti l'istituzione dell'Ente Nazionale Bilaterale Settore Chimico, in sigla FormaSicuro Chimica cui sono demandati i compiti richiamati dai singoli articoli del presente contratto.

Le parti dovranno formulare lo statuto dell'Ente bilaterale e farsi carico degli adempimenti necessari al suo riconoscimento, nonché determinare in apposito accordo le quote associative di competenza dei singoli lavoratori e delle singole imprese od organizzazioni aderenti.

L'Ente Nazionale Bilaterale Settore Chimico aderisce al Sistema Paritetico Nazionale per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro denominato FormaSicuro.

Il sistema nazionale FormaSicuro è strutturato in organismi territoriali, denominati FormaSicuro provinciali, in organismi regionali, denominati FormaSicuro regionali e, nell'organismo nazionale di gestione, coordinamento, sorveglianza e indirizzo denominato FormaSicuro nazionale. Gli Enti FormaSicuro sono pertanto organismi paritetici di emanazione contrattuale chiamati a svolgere le funzioni attribuitegli dai C.C.N.L. e dagli Accordi Interconfederali sottoscritti tra le Parti.

È demandato all'Ente bilaterale lo studio di un progetto di istituzione di ammortizzatori sociali nel settore delle imprese operanti nel settore chimico, capaci di rappresentare un valido sostegno al reddito dei lavoratori, ed ai programmi delle aziende del settore, in momenti di crisi o ristrutturazione aziendale, anche in accordo con le recenti previsioni di cui alla Legge 92/2012.

Le Parti Sociali concordano e si impegnano affinché, in ogni Organismo Paritetico Territoriale costituito, le tematiche proprie del settore Vetro siano rappresentate e gestite.

Le parti nel rispondere all'esigenza di indirizzare la ricerca universitaria su temi di interesse delle PMI chimiche, nonché l'opportunità di sviluppare, in coordinamento con le università, iniziative finalizzate alla formazione di ricercatori anche interni all'azienda, con l'obiettivo di sviluppare l'innovazione di processo e di prodotto, interverranno tramite l'Ente di cui al presente articolo, a tutti i livelli per favorire la nascita e lo sviluppo di centri di ricerca e di analisi delle sostanze ai fini della loro registrazione. Inoltre per approfondire le modalità applicative del nuovo regolamento sulle sostanze e preparati chimici (REACH) al fine di facilitare e, imprese nella gestione dell'impatto che l'applicazione di tale normativa ha sulla loro competitività.

Formazione continua

Le parti esprimono la comune opinione che per il raggiungimento di tale obiettivo sia indispensabile il pieno supporto di una professionalità dei lavoratori dipendenti sempre adeguata alle esigenze delle imprese così come costantemente modificate dall'evoluzione della tecnologia, dei prodotti e dei cicli produttivi.

Da ciò l'indispensabilità di un sistema di formazione continua, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dall'esperienza lavorativa.

Pertanto le parti ritengono indispensabile che quanto disposto dall'art. 17 della legge n. 196/1997 diventi rapidamente operativo e che le modalità attuative consentano l'accesso delle PMI, le imprese artigiane e cooperative e dei loro dipendenti alle risorse necessarie per la realizzazione di una reale politica di formazione continua.

Ai fini dell'operatività di cui sopra, a livello aziendale saranno predisposti piani formativi concordati con le R.S.U./O.O.S.S., finanziati attraverso le risorse del Fondo Interprofessionale di cui all'Art. 82

Analoghi piani formativi potranno essere concordati anche in funzione dell'utilizzo dei congedi parentali previsti dalla vigente legislazione in materia.

TITOLO XIV DISPOSIZIONI FINALI

Art. 84 - Disposizioni generali

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti.

I lavoratori devono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dal datore di lavoro sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

Art. 85 - Contributi di assistenza contrattuale per la CFC

Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente C.C.N.L. è attivata una trattenuta pari allo 0,15% della retribuzione a carico dei soli datori di lavoro.

Art. 86 - Contributi di assistenza contrattuale per la UGL Chimici

Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente C.C.N.L. è attivata una trattenuta pari allo 0,15% della retribuzione a carico dei lavoratori dipendenti.

Art. 87 - Divieto di riproduzione

E' vietata la riproduzione parziale o totale, senza preventiva autorizzazione congiunta delle Parti, del presente C.C.N.L..

Le parti stipulanti hanno l'esclusiva di stampa che potrà essere concessa con accordo di tutte le parti contraenti.

Art. 88 - Protocollo d'intesa

Si sottoscrive il presente protocollo d'intesa per la stipula del per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore vetro, regolarmente firmato e depositato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali- Div. IV e in vigore dal 1 luglio 2014. Le Parti, nel sottoscrivere il C.C.N.L. in oggetto si impegnano, in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare il presente C.C.N.L. che viene accettato per totale e incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine.

Le Parti convengono che il presente C.C.N.L. è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le Organizzazioni confederazioni e Federazioni autonome datoriali e dei lavoratori dipendenti nell'ambito del settore chimico che

lo ritenessero opportuno e che si impegnano a dare il massimo della diffusione del C.C.N.L. presso le proprie basi associative e iscritti.

Infine le Parti delegano CFC a depositare il presente atto, di cui il C.C.N.L. è parte integrante, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali a norma delle leggi vigenti.

Si autorizza UGL Chimici, CFC, a stampare e diffondere il presente C.C.N.L..

Art. 89 - Disposizioni transitorie

Le parti, UGL Chimici e CFC, in considerazione dei mutamenti legislativi in tema di lavoro e della estrema incertezza nell'attuale mercato del lavoro e delle relazioni industriali, si impegnano entro 120 gg dalla stipula del presente contratto, qualora ritenuto necessario da almeno una delle parti a:

- Aggiornare il contenuto normativo e rimodulare gli istituti del presente C.C.N.L.;
- Aggiornare il contenuto normativo e rimodulare le disposizioni di miglior favore per le tipologie contrattuali di lavoro così come modificate dalla L. n.92/2012;
- Aggiornare il contenuto normativo degli articoli di cui al Titolo IX ed al Titolo X del presente contratto collettivo, anche e soprattutto, alla luce delle nuove prescrizioni introdotte dalla L. n. 92/2012;
- Aggiornare normativamente e rimodulare la parte economica che regola gli istituti del presente C.C.N.L., al fine di adeguare le retribuzioni ai parametri del costo della vita ed in linea con i parametri di efficienza e produttività;
- Aggiornare il contenuto normativo, e stabilire le procedure e i tempi per la conciliazione e l'arbitrato in seno alla Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione;
- Disciplinare le c.d. "appendici contrattuali" che rispondano agli intenti di cui alla nuova contrattazione prevista all'Art. 32 del presente C.C.N.L.;
- Individuare soluzioni idonee per gli istituti della Previdenza Integrativa e l'Assistenza Sanitaria Integrativa.

Art. 90 - Decorrenza e durata del contratto

Il presente contratto entra in vigore il dal 01.07.2014 e scade il 31.06.2017.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza, fino alla data decorrenza del successivo accordo di rinnovo.



ALLEGATO A - TABELLA ECONOMICA

VETRO - Tabella A (Settori meccanizzati)

Livelli	Minimi al 01-07-2014	Minimi dal 01-01-2015		Minimi dal 01-01-2016	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
F	1.375,06	33,96	1.409,02	34,80	1.443,82
E1	1.473,38	36,39	1.509,77	37,29	1.547,06
E2	1.582,64	39,09	1.621,73	40,06	1.661,79
E3	1.614,62	39,88	1.654,50	40,87	1.695,37
D1	1.659,14	40,98	1.700,12	41,99	1.742,12
D2	1.770,22	43,72	1.813,94	44,80	1.858,75
D3	1.812,81	44,78	1.857,59	45,88	1.903,47
C1	1.856,00	45,84	1.901,84	46,98	1.948,82
C2	1.889,40	46,67	1.936,07	47,82	1.983,89
B1	2.045,85	50,53	2.096,38	51,78	2.148,17
B2	2.095,87	51,77	2.147,64	53,05	2.200,68
A1	2.271,63	56,11	2.327,74	57,50	2.385,23
A2	2.321,66	57,35	2.379,01	58,76	2.437,77

VETRO - Tabella B (Seconde lavorazioni)

Livelli	Minimi al 01-07-2014	Minimi dal 01-01-2015		Minimi dal 01-01-2016	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
1	1.375,06	33,96	1.409,02	34,80	1.443,82
2	1.473,38	36,39	1.509,77	37,29	1.547,06
3	1.582,66	39,09	1.621,75	40,06	1.661,81
4	1.659,14	40,98	1.700,12	41,99	1.742,12
5	1.770,22	43,72	1.813,94	44,80	1.858,75
5a	1.812,82	44,78	1.857,60	45,88	1.903,48
6	1.856,00	45,84	1.901,84	46,98	1.948,82
6a	1.889,39	46,67	1.936,06	47,82	1.983,88
7	2.045,86	50,53	2.096,39	51,78	2.148,18
8	2.230,64	55,10	2.285,74	56,46	2.342,19
8a	2.280,67	56,33	2.337,00	57,72	2.394,73

VETRO - Tabella C (Settore soffio a mano e semiautomatiche)

Livelli	Minimi al 01-07-2014	Minimi dal 01-01-2015		Minimi dal 01-01-2016	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
1	1.374,54	33,95	1.408,49	34,79	1.443,28
2	1.437,31	35,50	1.472,81	36,38	1.509,19
3	1.504,51	37,16	1.541,67	38,08	1.579,75
4	1.575,64	38,92	1.614,56	39,88	1.654,44
5	1.667,14	41,18	1.708,32	42,20	1.750,51
6	1.779,34	43,95	1.823,29	45,04	1.868,33
7	1.855,89	45,84	1.901,73	46,97	1.948,70
8	2.044,74	50,51	2.095,25	51,75	2.147,00
8a	2.059,60	50,87	2.110,47	52,13	2.162,60
9	2.229,37	55,07	2.284,44	56,43	2.340,86
9a	2.279,36	56,30	2.335,66	57,69	2.393,35

ALLEGATO B - ACCORDO 17-06-2014

PREMESSA

Le Confederazioni FEDERTERZIARIO e CONFIMEA, assistite dalla Confederazione C.F.C., in rappresentanza dei datori di lavoro ed in rappresentanza dei prestatori di lavoro subordinato la UGL Chimici, nella loro reciproca sfera d'interesse e autonomia hanno promosso il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore vetro, considerandolo momento qualificante della propria azione politica, tesa a individuare aree di azione condivise e di promozione sociale a vantaggio dei rispettivi associati

PROTOCOLLO DI ACCORDO

Il giorno 17.06.2014 in Roma tra le sottoscritte Organizzazioni di rappresentanza collettiva:

- UGL Chimici - Federazione nazionale con sede in Roma via Manin, 53 - rappresentata dal segretario Generale Dott. Luigi Ulgiati;

e

- FEDERTERZIARIO, Confederazione Italiana del Terziario, dei servizi, del lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana rappresentata dal Presidente Avv. Francesco Franco,
- CONFIMEA, Confederazione delle Confederazioni Italiane dell'Impresa e Artigianato rappresentata dal Direttore Generale Dott. Diego Pizzicaroli,

con l'assistenza della

- C.F.C., Confederazione di Associazioni di Imprese - Confederazione FederTerziario Confimea, rappresentata dal Presidente Dott. Roberto Nardella.

Le Parti sottoscriveranno i C.C.N.L. dell'area Manifattura Chimica, Tessile, Carta e Stampa ed Energia:

1. (Addetti all'industria delle calzature);
2. (Tessile Abbigliamento Moda);
3. (Imprese del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini);
4. (Tessili Vari);
5. (Industria della filatura dei casami di seta, industria della Trattura della seta ed industria della torcitura della seta e dei fili artificiali e sintetici);
6. (Addetti alle industrie manifatturiere delle pelli e succedanei);
7. (Industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra);
8. (Aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali);
9. (Addetti industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale di ceramica tecnica, tubi in grès);
10. (Industria della gomma cavi elettrici ed affini e dell'industria delle materie plastiche); II . (Aziende conciarie e dei settori collegati);
11. (Aziende Industriali che producono e trasformano articoli di vetro, comprese le aziende che producono lampade e display, e per i lavoratori da esse dipendenti);
12. (Addetti all'industria Chimica-Farmaceutica settore coibentazioni termiche acustiche);
13. (Addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL);
14. (Attività Minerarie);
15. (Energia e Petrolio);
16. (Addetti Settore Elettrico);
17. (settore Acqua e Gas);
18. (Occhialeria).

CONSIDERATO CHE:

la UGL CHIMICI per la parte sindacale e le Confederazioni FEDERTERZIARIO e CONFIMEA, per la parte datoriale, stabilito un percorso sinergico triennale attraverso il rinnovo e la firma, per stipula, dei seguenti C.C.N.L. di macroarea, adeguandoli al mutato quadro normativa in materia di lavoro ed in armonia con i canoni di efficienza, produttività, competitività etc., al fine di creare nuova occupabilità e competitività delle imprese sia nel mercato del lavoro nazionale che in quello globalizzato.

Le parti si impegnano a concludere la fase trattante e la relativa firma per stipula dei C.C.N.L. di cui sopra, entro 30 gg dalla data di stipula, con l'obbligo di inserire nei contratti, obbligatoriamente, la costituzione della bilateralità .

PRESO ATTO CHE LE PARTI CONCORDANO SU QUANTO SEGUE:

1. l'evoluzione del mercato del lavoro premierà sempre più le realtà connotate da medio alta ed alta professionalità;
2. l'attuale sistema di ordinamento contrattuale è frutto di visioni e architetture figlie di un superato modello produttivo;
3. il quadro normativo in tema di lavoro ha avuto mutamenti sostanziali tali da richiedere interventi radicali sui C.C.N.L. per adeguare gli stessi ai criteri di efficienza, produttività, internazionalizzazione delle aziende;
4. nel quadro della strategia comunitaria e nazionale ha assunto un ruolo determinante la formazione come strumento di crescita delle aziende;
5. che gli interventi formativi vanno orientati e sviluppati verso la creazione di un nuovo sistema, finalizzato al rinnovamento delle politiche educative e dedicate a categorie di soggetti fisici e giuridici:
 - dirigenti
 - quadri, professionisti e ricercatori;
 - piccoli e micro imprenditori;
 - impiegati ed operai;
 - organi di soggetti cooperativistici.
6. va considerata la specificità e la rilevanza delle micro, piccole e medie imprese nel sistema economico italiano;
7. va tenuto conto dell'esigenza di incrementare la competitività delle imprese soprattutto attraverso la elevazione professionale dei dipendenti di alto profilo, valorizzando il loro apporto intellettuale anche in merito alle nuove tecnologie introdotte nelle aziende e alle strategie organizzative

CIÒ PREMESSO,

- Si concorda che per il raggiungimento dei predetti obbiettivi occorre perseguire le seguenti linee di azione:
- promuovere gli istituti della formazione professionale continua per perseguire gli obbiettivi comunitari e italiani di una maggiore competitività delle imprese dei settori di cui ai punti da 1 7;
- valorizzare le risorse umane e la crescita delle capacità professionali dei prestatori di lavoro subordinato;
- promuovere il rafforzamento, la crescita e lo sviluppo del fondo interprofessionale FONDITALIA incentivando le adesioni;
- promuovere la conciliazione e l'arbitrato quale strumenti utili alla soluzione delle vertenze a beneficio sia della parte datoriale che dei prestatori di lavoro subordinato;
- promuovere nuovi istituti contrattuali in linea con le esigenze dei prestatori di lavoro legati alle fasce di età ed al genere;
- promuovere nuove premialità che incentivino l'efficienza e la produttività ;
- promuovere l'istituto della conciliazione quale strumento per dirimere le controversie;
- promuovere l'istituto della formazione professionalizzante per i dipendenti di fascia alta e medio alta.

Le parti si impegnano a non divulgare il presente accordo fino alla definizione della stipula dei contratti e comunque fino alla realizzazione dello scopo comune.

Al fine di attuare e rendere operative quanto concordato anche attraverso alcune iniziative sulle problematiche sopra descritte, UGL Chimici e le Confederazioni FEDERTERZIARIO e CONFIMEA delegano l'approfondimento della materia, per idonee soluzioni, ad un "gruppo di studio" di 6 (sei) esperti che saranno di concerto di individuati dalla Parti.

Roma, 17 giugno 2014

UGL Chimici

Luigi Agostini
Marco Fabiani

FEDERTERZIARIO

Confederazione Italiana del Terziario, dei servizi, del
lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa
Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana

Luigi Agostini

CONFIMEA

Confederazione delle Confederazioni Italiane
dell'Impresa e Artigianato

Luigi Agostini

C.F.C.

Confederazione di Associazioni di Imprese -
Confederazioni FederTerziario e Confimea

Luigi Agostini

H

V

P

