

Verbale di incontro

In data **19** aprile 2021, ASSOVETRO e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL hanno provveduto alla firma del testo contrattuale relativo all'accordo di rinnovo del CCNL 19 giugno 2020, con validità 1° gennaio 2021-31 dicembre 2022.

In relazione alla stampa e alla distribuzione del contratto, le Parti si danno atto di aver confermato il prezzo per l'acquisto delle copie da distribuire ai dipendenti in Euro 15,00.

Fatto, letto e sottoscritto

ASSOVETRO
Massimo Nullo
Walter De M
John

FILCTEM-CGIL
Dario Bolognesi

FEMCA-CISL
Sergio Cuccia
Domenico

UILTEC-UIL
Daniela Rizzo
Romano Mammì



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*Per le Aziende Industriali che producono e trasformano articoli di vetro,
comprese le Aziende che producono lampade e display,
e per i lavoratori da esse dipendenti*

19 giugno 2020

W
doe

o f o l l o w

2

Addi, 19 giugno 2020

tra



L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DEL VETRO, rappresentata dal suo Presidente Dr. Graziano Marcovecchio, con l'intervento del Vice-Presidente per i rapporti sindacali Dr. Massimo Noviello, assistiti dal Direttore Dr. Ezio Borreani, dal Vice-Direttore Ing. Walter Da Riz e dalla Dr.ssa Serena Facello,
con la partecipazione dei sigg. Dr. Alessandro Bassetto, Dr. Alberto Binetti, Dr. Massimo Boccaccio, Dr. Luca Bollettino, Dr. Andrea Borgatti, Dr.ssa Veronica Brandini, Dr. Antonello Carraro, Sig. Simone Carresi, Dr. Francesco Cipriani, Dr. Paolo Cugini, Geom. Paolo Daniel, Dr. Marco Ferrari, Dr.ssa Vittoria Fraccola, Dr. Leonardo Gestri, Dr. ssa Loretana Giannetti, Dr.ssa Annalisa Girardi, Dott.ssa Annamaria Lalla, Rag. Stefano Lavorini, Dr. Emanuele Lumaca, Dr. Marco Marcolini, Dr. Ferdinando Mastrovito, Dr. Antonino Messina, Dr. Roberto Minenna, Dr.ssa Giulia Montisci, Sig. Pierfrancesco Piccioni, Dr. Marco Poggianti, Dr. Lelio Prandi, Dr.ssa Fabiana Roberti, Dr. Gaetano Russo, Dr. Giorgio Zaia; e con l'intervento dell'Associazione Industriale Lombarda, dell'Unione Parmense degli Industriali, dell'Unione Industriale di Cuneo, dell'Unione Industriali di Savona nelle persone dei Sig.: Dr.ssa Stefania Cerioni, Dr. Giorgio Reggi, Dr.ssa Stefania Bergia e Dr. Mattia Minuto.

e

la FILCTEM-CGIL rappresentata dal segretario Generale Marco Falcinelli, dal Segretario Nazionale Sonia Tosoni, dal funzionario nazionale Maurizio Bertona e dagli altri componenti la delegazione trattante: Sebastiano Agnello, Massimo Andolfo, Fausto Bullone, Paolo Caldarulo, Filippo Capuana, Simone Cavalieri, Michele Corso, Mattia Cusan, Luciano D'Alessio, Giovanni Del Borrello, Giuseppe Dentato, Emilio Di Cola, Espedito Di Falco, Ermanno Donghi, Massimiliano Faetti, Danilo Falcone, Giuseppe Freduzzi, Valentino Gavelli, Sebastiano Ghiozzi, Giovanni Maggioni, Mirko Marcheschi, Gaetano Marino, Giuseppe Marisi, Maurizio Mazza, Luca Misuracchi, Domenico Molinari, Domenico Motti, Rachid Nofiss, Mauro Olivero, Giuseppe Pappagallo, Antonio Parente, Michele Pettenò, Andrea Piccolo, Filippo Racano, Bruno Ruffinoni, Andrea Saia, Issa Sanau, Rodolfo Scalpellini, Davide Scianatico, Simone Silvan, Emiliano Silvestri, Patrizia Sperandio, Ambra Tessera, Gabriele Tordiglione, Daniele Vidotto, Massimo Zaghini e Michele Zampieri;

la FEMCA CISL NAZIONALE rappresentata dalla Segretaria Generale Nora Garofalo, dai Segretari Nazionali, Lorenzo Zoli, Giovanni Rizzuto, Sebastiano Tripoli, Raffaele Salvatoni, dal Segretario di Comparto, Luciano Tramannoni, congiuntamente alla Delegazione Trattante del settore vetro e del Comitato Esecutivo Nazionale, assistiti dalla Segretaria Generale Nazionale Annamaria Furlan;

la UILTEC-UIL rappresentata dal Segretario generale Paolo Pirani, dal Tesoriere Emma Borzellino, dai Segretari Nazionali Daniela Piras, Rosaria Pucci, Andrea Bottaro, Daniele Bailo e dal Funzionario Nazionale Alessandro Rossini, assistiti dalla Delegazione Trattante del comparto con l'assistenza della UIL Rappresentata dal Segretario Generale Pierpaolo Bombardieri;



10

111

A photograph of a white envelope. The envelope features a blue ink signature in the upper left corner and a blue ink postmark in the lower right corner. The postmark includes the text 'U.S. POSTAGE' and 'PAID' above a date and time stamp.

SFERA DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro si applica a tutte le Aziende ed ai lavoratori da esse dipendenti che producono vetro a macchina, a mano, a soffio; decorano, lavorano e posano in opera vetri, cristalli e specchi, effettuano la lavorazione di fiale, siringhe, termometri e densimetri, producono apparecchi per uso scientifico e sanitario, articoli di vetro per addobbi in genere e simili; trasformano lastre di vetro e di cristallo in vetro e cristallo temperato, accoppiato, stratificato, unito al perimetro e di sicurezza in genere nonché a tutte le Aziende che producono lampade elettriche, valvole termojoniche, display, quarzi pilota, semiconduttori, trafilerie e lavorazioni di metallo inerenti le lampade e valvole, tubi fluorescenti e luminescenti, tubi sagomati ed apparecchi termostatici (denominate anche Aziende che producono lampade e display).



2

8

11

8

22

4

I. RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE

I. Osservatorio

Il sistema Osservatorio, di natura non negoziale, si articola sui livelli nazionale e aziendale con l'obiettivo di favorire l'integrazione ed il coordinamento tra i diversi livelli e valorizzare la partecipazione delle rispettive strutture territoriali ed aziendali.

L'Osservatorio costituisce l'istanza naturale di confronto orientato all'individuazione delle criticità del settore e parimenti delle opportunità di sviluppo, per la promozione di iniziative nei confronti delle Autorità e degli opinion makers tese al sostegno delle attività del settore, alla difesa ed al rafforzamento della competitività del sistema industriale del vetro in Italia e della relativa occupazione.

Le Parti nel riconfermare il valore e l'efficacia dell'Osservatorio Nazionale, consolidati negli anni dal continuo rafforzamento dei contenuti informativi previsti, ne auspicano una migliore articolazione che consenta anche di intraprendere iniziative di sostegno congiunto del settore nei confronti delle Istituzioni e dell'opinione pubblica, per il rilancio delle attività e la salvaguardia dell'occupazione.

Premessa

Sostegno al Made in Italy

Le Parti concordano sull'importanza di sviluppare iniziative mirate al sostegno del Made in Italy, ritenendone in particolare l'interesse per i comparti del vetro artistico e del vetro per uso domestico, nonché per quei comparti del vetro cavo per i quali il design, lo styling e la funzionalità sono elementi caratterizzanti del brand italiano. Tutto ciò con la finalità di diffondere la conoscenza e l'apprezzamento delle caratteristiche e dei parametri qualitativi presso enti di promozione, organizzazioni di acquisto e di distribuzione, nonché più ampiamente presso il grande pubblico dei consumatori, anche in occasione di fiere ed esposizioni, in Italia ed all'estero, per tramite di pubblicazioni specializzate e media di ampia diffusione, e di ogni mezzo di divulgazione ritenuto più appropriato, verificando anche la possibilità di accedere a strumenti pubblici di finanziamento riservati ad iniziative di tale natura. Individuano nella sensibilizzazione sulla qualità e sull'originalità dei prodotti, sulla loro tracciabilità e sul rispetto dell'etica del lavoro e della responsabilità sociale, al fine di preservarne la garanzia di autenticità e la valorizzazione dei marchi, gli obiettivi prioritari di tali iniziative, anche in funzione del contrasto alle pratiche di concorrenza sleale e di aggressività delle importazioni, con specifica preoccupazione per quelle di provenienza extra-europea.

Questione energetica

Le Parti sono consapevoli che il costo dell'energia è una delle componenti che maggiormente influenzano il costo finale del prodotto delle attività del settore, che in larga misura si caratterizzano ad elevato fabbisogno di energia o energy intensive.

Esprimono viva preoccupazione per l'estrema dipendenza del Sistema-Paese da fonti energetiche che sono fuori dall'ambito nazionale, situazione che condiziona la disponibilità ed il controllo delle stesse e che costringe gli approvvigionamenti ad un regime di prezzi di acquisto dell'energia decisamente superiori alla media europea, determinando così un rilevante svantaggio competitivo a danno dell'industria nazionale.

Ritengono vitale per la difesa della competitività del settore intraprendere tutte le iniziative più

appropriate presso le Autorità di Governo, presso le Autorità di regolazione del mercato dell'energia, presso gli enti di gestione e di distribuzione, al fine di rappresentare l'esigenza indifferibile di una politica energetica e tariffaria non penalizzante.

Distretti

Le Aziende del vetro artistico e del vetro piano per l'arredamento sono prevalentemente localizzate in ambiti geografici individuati e presentano proprie peculiarità. Si caratterizzano per il pregio delle attività esercite e dei prodotti. Le Parti le ritengono pertanto meritevoli di attenzione e di approfondimento conoscitivo.

Concordano di riservare apposita sezione dell'Osservatorio all'esame delle caratteristiche e delle specificità di questi comparti, esame che sarà condotto con la partecipazione dei rappresentanti delle realtà locali e potrà riguardare anche le attività contrattuali.

Istruzione Tecnica

La qualificazione professionale del personale è fattore rilevante di successo delle attività del settore e condizione indispensabile per il loro efficiente funzionamento; fattore decisivo per la produttività e la qualità del lavoro, nella ricerca dell'innovazione.

Nell'ambito delle iniziative di formazione, le Parti attribuiscono estrema importanza all'istruzione ed alla qualificazione tecnica, mirata all'apprendimento delle competenze di mestiere peculiari alle attività del settore. Auspicano relazioni funzionali a tali obiettivi tra le aziende e gli istituti tecnici, che consentano ai rappresentanti delle aziende e delle organizzazioni sindacali di contribuire in modo fattivo all'orientamento dei giovani nelle loro scelte scolastiche finalizzate al loro ingresso nel mondo del lavoro, al trasferimento delle competenze di mestiere, anche promuovendo la costituzione di comitati tecnico-scientifici presso gli istituti scolastici di indirizzo tecnico, con la partecipazione di rappresentanti delle aziende e delle organizzazioni sindacali. Considerano di grande importanza sul territorio promuovere incontri di orientamento delle imprese e dei rappresentanti dei lavoratori con i giovani e favorire esperienze duali di alternanza scuola-lavoro mirate alla conoscenza del mondo produttivo manifatturiero, alla divulgazione dell'attrattività delle imprese del settore in quanto datori di lavoro ed all'orientamento. Individuano nell'apprendistato lo strumento contrattuale che più di ogni altra forma garantisce l'efficacia per la transizione dei giovani dalla scuola al lavoro, in quanto assicura la necessaria integrazione tra formazione – interna e trasversale – e prime esperienze lavorative.

In termini più ampi, concordano sulla necessità di promuovere le iniziative utili a favorire il dialogo tra scuola e mondo del lavoro, attraverso una maggiore collaborazione tra sistema educativo di istruzione e formazione professionale e mondo del lavoro, tenuto conto delle rispettive competenze.

Per tali finalità le Parti promuoveranno specifiche iniziative presso il MIUR con l'intento di realizzare appositi e mirati protocolli di intervento.

Sostenibilità ed economia Circolare

Il tema della transizione verso l'Economia Circolare è nell'agenda europea e nazionale, nuovo paradigma di organizzazione sociale, politica ed economica mirata a mutare profondamente l'approccio collettivo ai consumi, all'uso intelligente delle risorse, alla salvaguardia dell'ambiente, nell'interesse della presente e delle future generazioni.

In questa direzione l'Italia si annovera a buon diritto tra i Paesi più virtuosi, all'avanguardia per le soluzioni fin qui adottate e per i risultati raggiunti.

Il vetro, per le sue proprietà di materiale permanente, è uno dei maggiori contributori dei processi di realizzazione dell'Economia Circolare. Materiale dalle componenti totalmente naturali, trasparente, inerte, versatile, riciclabile integralmente e per infinite volte, il vetro offre alle sue numerosissime applicazioni al servizio dei più ricorrenti bisogni della vita, un valido presidio di sicurezza e funzionalità.

soluzioni efficaci ed evolute, rispettose dell'ambiente.

Il vetro, infatti, è un materiale "di base" al servizio di numerosi settori strategici della nostra economia: le costruzioni, le infrastrutture, l'automotive e i trasporti, l'energia rinnovabile, l'alimentare, la farmaceutica, la cosmetica, i mobili e l'arredo di interni, gli oggetti e le suppellettili per la casa, le lane isolanti ed i filati di rinforzo per una vasta gamma di materiali compositi, le lampade, il vetro artistico. Le Parti riconoscono l'impegno profuso ed i progressi ottenuti dalle aziende che fanno parte del Settore del Vetro sul fronte della riduzione dei consumi di energia, del contenimento delle emissioni climatiche, dell'uso virtuoso delle risorse, della valorizzazione dei residui della produzione e dei consumi - mediante il riciclo e grazie all'attività ventennale del consorzio per il recupero del vetro - della sostenibilità del prodotto.

Rinnovano le reciproche dichiarazioni di impegno nel perseguire le prossime tappe di questo percorso virtuoso, consapevoli che altri ambiziosi traguardi andranno raggiunti.

Riconoscono nell'Osservatorio Nazionale la sede naturale di esame e di confronto sulle tematiche dello Sviluppo Sostenibile e della Circularità, da cui emergano le proposte e le istanze congiunte del Settore del Vetro, da indirizzare ai Governanti ed alle Istituzioni nell'interesse della collettività tutta.

1.1 Osservatorio Nazionale

Le Parti, al fine di analizzare congiuntamente quei fenomeni sociali ed economici che abbiano un riflesso sulle scelte contrattuali ritengono di sviluppare l'attività dell'Osservatorio Nazionale quale sede permanente di incontro tra le Parti. L'Osservatorio – ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OOSS – analizzerà e valuterà con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, e comunque di norma con periodicità annuale, le questioni suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore del vetro e dei singoli comparti che lo compongono, al fine di individuare le occasioni di sviluppo ed i momenti di eventuale criticità. Le analisi svolte dalle parti all'interno dell'Osservatorio Nazionale potranno fornire elementi oggetto di valutazione per l'attività di competenza delle stesse.

Con riferimento a specifiche problematiche normative e/o economiche nonché di politica industriale Assovetro e Filctem-CGIL, Femca-Cisl ed Uiltec-UIL svolgeranno i relativi approfondimenti all'interno dell'Osservatorio.

Saranno, in particolare, oggetto d'esame congiunto:

- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale nonché le prospettive produttive del settore, l'andamento dell'import-export ed i dati previsionali sugli investimenti e sulla ricerca con la indicazione relativa ai comparti produttivi di più significativa rilevanza e gli effetti sull'occupazione, con particolare riguardo alle aree di crisi;
- le problematiche occupazionali e gli effetti sull'organizzazione del lavoro derivanti dall'introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche e da significative ristrutturazioni industriali, in relazione anche alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;
- i problemi relativi ai conferimenti di servizi ed attività di appalto con riferimento all'occupazione ed alla sicurezza sul lavoro nel contesto della terziarizzazione delle attività;
- l'andamento della contrattazione aziendale;

- le modalità di applicazione della normativa sull'orario di lavoro;
 - gli sviluppi della normativa sia nazionale che comunitaria in materia di orario di lavoro, valutandone gli impatti sul settore;
 - lo stato di attuazione degli accordi interconfederali sui C.A.E.;
 - i temi generali che riguardano i lavoratori con qualifica di quadro;
 - le prospettive di allineamento sul fronte della legislazione italiana e comunitaria del trattamento normativo di operai ed impiegati;
 - le novità legislative italiane e dell'Unione Europea che hanno diretto riflesso sul settore del vetro e sulle normative contrattuali;
 - l'elaborazione ed il sostegno di programmi di sviluppo settoriali, in funzione anche della loro capacità di favorire azioni mirate all'incremento dei consumi vetrari nell'economia nazionale, al risparmio energetico, alla difesa dell'ambiente e dell'occupazione da presentare alle pubbliche Autorità ed agli Organi legislativi;
 - l'andamento dei costi, compreso quello del lavoro, anche rispetto ai principali Paesi concorrenti ed il rapporto tra il costo del lavoro stesso e le leggi in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica, anche ai fini di una valutazione della competitività internazionale;
 - l'andamento delle retribuzioni di fatto con riferimento ai principali istituti retributivi, con periodicità e metodologie da definire congiuntamente;
 - l'andamento dell'occupazione in particolare di quella giovanile nei diversi settori merceologici con riferimento alle aree di crisi;
 - le tematiche inerenti le molestie sessuali;
 - le tematiche inerenti il mobbing;
 - le tematiche relative ai lavoratori di cui alla legge L. 190/85 (Quadri);
 - la presenza di lavoratori immigrati nell'industria del vetro e la loro integrazione nei luoghi di lavoro con particolare riferimento al loro grado di alfabetizzazione e conoscenza della lingua italiana;
 - valorizzazione della figura del delegato sociale, ove esistente;
 - l'andamento dell'occupazione femminile, in particolare nelle aree di crisi, con le relative possibili azioni finalizzate al conseguimento delle pari opportunità secondo le previsioni del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198; nonché di quanto dovesse essere stabilito da nuove disposizioni legislative in merito;
- Su quest'ultima problematica le parti, nel confermare l'impegno alle pari opportunità sia all'accesso al lavoro sia alla dinamica di carriera avvalendosi di consolidate esperienze maturate in ambito aziendale, favoriranno la migliore realizzazione delle pari opportunità, individuando altresì suggerimenti per l'auspicato dialogo tra le parti confederali sulla materia;

Saranno individuate azioni informative e formative da indicare alle imprese per facilitare:

- il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità e paternità;
- la possibilità di promuovere progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'inserimento lavorativo mirato di lavoratori extracomunitari, disabili e di altre categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione alla utilizzabilità dei finanziamenti e alle modalità previsti dalle leggi nazionali e regionali, oltreché comunitarie;
- le possibilità di concorrere alla diffusione della conoscenza presso le Aziende di elenchi di imprese cooperative con personale appartenente alle fasce deboli, per la realizzazione di attività esterne.

Qualora talune delle problematiche affrontate in sede di Osservatorio Nazionale dovessero presentarsi in ambiti territoriali significativi e/o in aree congiuntamente individuate incidendo sulla sfera di competenza locale, le problematiche stesse formeranno oggetto di esame all'interno dell'Osservatorio Nazionale da parte delle Organizzazioni nazionali imprenditoriali e sindacali firmatarie il CCNL.

Nei casi previsti al comma precedente l'Osservatorio Nazionale, su segnalazione anche delle Organizzazioni territoriali imprenditoriali e sindacali e di concerto con tali Organizzazioni, potrà articolarsi a livello territoriale.

Saranno oggetto d'esame congiunto:

- i dati previsionali sugli investimenti e la ricerca con la specificazione relativa ai compatti produttivi e l'indicazione degli effetti sull'occupazione derivanti;
- i problemi relativi ai conferimenti di servizi ed attività di appalto con riferimento all'occupazione ed alla sicurezza nel contesto della terziarizzazione delle attività;
- l'andamento della occupazione con riferimento ai contratti di lavoro speciali ed alla normativa introdotta all'art. 57;
- il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità e paternità;
- la possibilità di promuovere progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'inserimento lavorativo mirato delle categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione alla utilizzabilità dei finanziamenti e alle modalità previsti dalle leggi regionali, oltreché comunitarie;
- la individuazione all'interno della RSU delle competenze del delegato sociale.

Per le Regioni con scarsa concentrazione di stabilimenti dei singoli settori, le Associazioni a livello nazionale potranno individuare consensualmente aree interregionali.

L'Osservatorio esaminerà altresì le problematiche delle aree del comparto del vetro artistico, con l'eventuale partecipazione dei rappresentanti delle realtà locali.

1.2 Sezione ambiente e sicurezza

Le tematiche relative all'ambiente e sicurezza nei loro riflessi all'interno e all'esterno delle fabbriche ed i problemi della sicurezza, anche alla luce di quanto previsto dal Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, saranno oggetto di una sezione apposita nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale.

Le Parti riserveranno momenti di verifica a tali temi nelle loro ripercussioni nazionali e comunitarie, anche allo scopo di valutare congiuntamente eventuali proposte da sottoporre agli Organi di Governo e legislativi competenti.

Saranno oggetto di esame congiunto:

- i problemi connessi ai siti produttivi complessi caratterizzati dalla presenza di più imprese ivi comprese quelle che svolgono lavori in appalto;
- la definizione di criteri di gestione degli aspetti ambientali e di sicurezza nei lavori in appalto;
- le evoluzioni delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore con riguardo alle problematiche connesse con eventuali programmi di risanamento di particolare rilievo;
- le proposte comuni per agevolare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge e modalità di eventuali rapporti con le Istituzioni Nazionali;
- i contenuti e le formule operative per promuovere la formazione sull'ambiente e sulla sicurezza, con particolare riferimento ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e alla Commissione Ambiente di cui al successivo paragrafo, in collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale;
- le modalità di costituzione di una anagrafe delle CA/RLSSA, nel rispetto del decreto legislativo 196/2003, al fine di agevolarne lo scambio di esperienze ed informazioni. In tale ambito saranno approfondite inoltre le modalità per la predisposizione di una banca dei dati disponibili sulle statistiche degli incidenti e degli infortuni occorsi nel settore;
- le tematiche riguardanti le emissioni nell'atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- l'evoluzione in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici della normativa nazionale e comunitaria ed in mancanza della normativa ACGIH. Eventuali integrazioni delle tabelle dell'ACGIH, a fronte di dimostrate situazioni di rischio derivanti da agenti chimici non previsti dall'American Conference, andranno esaminate sulla base di proposte di limiti di provata applicabilità avanzate da enti scientifici nazionali e internazionali;
- le problematiche eventualmente poste dal Decreto Legislativo 81/2008 sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione al rumore, allo scopo anche di svolgere nelle sedi competenti un'azione per ottenere che alla riduzione del rumore alla fonte contribuiscano anche i progettisti ed i costruttori di macchinari ed attrezzature ad uso dell'industria vetraria;
- le problematiche concernenti l'uso di videoterminali alla luce anche del Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche;
- il grado di applicazione dell'Accordo Europeo multisettoriale sulla protezione dei lavoratori attraverso la corretta manipolazione ed utilizzo della silice cristallina e dei prodotti che la contengono, sottoscritto, in data 25 aprile 2006, dalle Organizzazioni imprenditoriali rappresentative dei settori

estrattivi ed utilizzatori della silice e le Organizzazioni sindacali, in attuazione degli articoli 138 e 139 del trattato di Amsterdam (modificativo del trattato sull'Unione Europea). Le Parti favoriranno la partecipazione alla raccolta volontaria dei dati, a livello di sito, ed il loro consolidamento attraverso il sistema di "report on line" curato dal Consiglio NEPSI. Con cadenza biennale, le Parti esamineranno i dati aggregati di settore che saranno diffusi dal Consiglio NEPSI ed adotteranno le iniziative ritenute utili;

- la realizzazione di un incontro dedicato alla valutazione dei risultati raggiunti in area ambiente e sicurezza ed alla individuazione di possibili aree di intervento di comune interesse, sulla cui base potranno essere definiti anche contenuti e modalità di realizzazione della giornata nazionale Salute, Sicurezza ed Ambiente, da realizzarsi con cadenza annuale, senza pregiudizio della normale attività e senza oneri aggiuntivi per l'impresa.

I.3 Sezione formazione

Per quanto attiene ai temi della formazione questi costituiranno oggetto di attenta valutazione allo scopo di promuovere la valorizzazione professionale delle risorse umane.

Saranno oggetto di particolare attenzione i seguenti temi:

- il monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione professionale sia a livello nazionale che comunitario;
- l'individuazione delle specifiche esigenze formative del settore;
- la promozione presso i Ministeri competenti delle iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore;
- l'individuazione delle iniziative italiane e comunitarie per il finanziamento dei processi formativi;
- l'individuazione delle modalità per poter disporre delle risorse generate dal contributo a carico delle imprese (0,30%) per la formazione continua;
- l'analisi del tema complessivo della formazione, in considerazione della rilevanza della questione ed in relazione all'evoluzione delle esigenze formative derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie;
- l'analisi delle necessità formative di carattere linguistico derivanti dalle verifiche sulla presenza di lavoratori immigrati di cui al precedente punto I.1;
- la verifica delle condizioni di realizzazione di stages con particolare riferimento alle opportunità offerte da percorsi formativi in collaborazione con la scuola e l'università.

In considerazione della specificità delle problematiche proprie dell'industria del vetro tradizionale, le Organizzazioni territoriali competenti studieranno le opportune iniziative per favorire la formazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori interessati.

ff L 2 11

1.4 Sezione mercato del lavoro

Al fine di rendere funzionale il rapporto tra imprese e lavoratori all'interno del mercato del lavoro in relazione sia alle innovazioni previste dagli accordi interconfederali e dalla legislazione vigente sia alle opportunità offerte dall'innovazione tecnologica, le Parti riservano all'analisi del mercato del lavoro una sezione dell'Osservatorio Nazionale.

Saranno oggetto di esame congiunto:

- la valutazione delle modalità di applicazione dei rapporti di lavoro speciali con riferimento ai contratti a termine ed ai contratti di somministrazione con particolare riferimento alla normativa introdotta all'art. 57, all'apprendistato ed ai contratti a tempo parziale;
- l'analisi dell'utilizzo degli stages con particolare attenzione alle iniziative che coinvolgono le università e le imprese;
- l'approfondimento delle possibilità e le opportunità di sviluppo del telelavoro.

2. RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO AZIENDALE

Premessa

Le Parti Stipulanti riconoscono il valore positivo di informazione e consultazione al livello aziendale, concordano che scambi informativi utili alla conoscenza delle questioni attinenti alle attività di impresa ed un dialogo costante finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise vadano in ogni caso realizzati in modo da essere efficaci, attraverso la ricerca dell'equilibrio degli interessi di impresa con quelli dei lavoratori e con relazioni costruttive tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

Le Parti condividono l'opportunità di definire al livello di impresa, strumenti e modalità utili a realizzare:

- un processo di informazione e consultazione sindacale positivo e costruttivo in modo particolare nelle fasi più importanti di cambiamento che coinvolgono l'impresa ed i lavoratori interessati;
- un dialogo aperto, trasparente e produttivo utile a prevenire il conflitto e nella ricerca di soluzioni adeguate e compatibili con le esigenze del mercato e della buona occupazione.

Le Parti concordano che lo sviluppo di Relazioni industriali partecipative, è da considerarsi elemento fondamentale per garantire:

- rispetto delle regole ed etica nei comportamenti;
- tempestività nell'affrontare i problemi e nella definizione delle soluzioni negoziali;
- coerenza nell'applicazione delle intese realizzate;
- efficace attuazione dei sistemi organizzativi e la loro necessaria flessibilità.

2.1 OSSERVATORIO AZIENDALE

I) Annualmente, in occasione di uno specifico incontro Assovetro, per i Gruppi industriali, individuabili nei complessi produttivi aventi più stabilimenti situati nel territorio nazionale - almeno due unità in due differenti regioni - porterà a conoscenza della Filctem-CGIL, Femca-CISL, Uiltec-UIL congiuntamente alle RSU:

- a) i dati previsionali di investimenti e relative localizzazioni per nuovi insediamenti e/o riconversioni produttive o per potenziamento, ammodernamento o trasformazione di quelli esistenti per un esame congiunto dei prevedibili effetti relativi all'occupazione, agli orientamenti produttivi, alle localizzazioni, alle condizioni ambientali, con la necessaria riservatezza;
- b) le prospettive produttive anche in relazione ai mercati e alle relative implicazioni;
- c) l'ammontare globale delle incentivazioni creditizie per investimenti accordate, ai sensi della vigente legislazione, dallo Stato o dalle Regioni specificandone le leggi di riferimento; i finanziamenti per la formazione professionale erogati dalla UE;
- d) il numero degli occupati distinti per sesso e per classi di età, con specificazione dei dati relativi alla composizione dell'occupazione femminile;
- e) la spesa globale destinata alla ricerca, la sua incidenza sul totale degli investimenti, con l'indicazione delle sue principali finalizzazioni;
- f) gli effetti sull'organizzazione del lavoro e gli eventuali riflessi sull'occupazione derivanti dall'introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche e da significative ristrutturazioni industriali,

in relazione anche all'eventualità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione, natura delle attività professionali dei lavoratori interessati;

- g) l'andamento dell'occupazione giovanile e di quella femminile, in relazione agli accordi interconfederali sui contratti di formazione lavoro e con l'attenzione volta al tema delle pari opportunità, nell'osservanza di quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 nonché delle future specifiche disposizioni legislative in materia;
- h) elementi conoscitivi sull'utilizzazione dei contratti di apprendistato, part-time, contratti a termine, nonché prestazioni di fornitura di lavoro temporaneo;
- i) elementi conoscitivi in merito ai congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti disabili ed i congedi per la formazione disciplinati dalla legge 8 marzo 2000, n. 53;
- j) l'andamento delle iscrizioni dei lavoratori dell'impresa a Fonchim;
- k) elementi conoscitivi sulle problematiche connesse con l'inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e di lavoratori disabili;
- l) natura delle attività conferite in appalto.

Per quanto concerne in particolare le problematiche dell'occupazione femminile e delle pari opportunità vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia. Qualora dal loro esame, in relazione anche alle risultanze del rapporto di cui all'art. 46, d.lgs. n. 198/2006, fossero individuate azioni positive miranti a concretizzare le pari opportunità e a valorizzare la professionalità delle donne, le parti ne faranno oggetto di un momento di specifico approfondimento nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale. Analoga procedura sarà eseguita con riferimento alle specifiche problematiche riguardanti i lavoratori disabili.

A richiesta della Filctem-CGIL, Femca-CISL, Uiltec-UIL si darà luogo ad un incontro, a livello nazionale, tra il Gruppo e la Filctem-CGIL, Femca-CISL, Uiltec-UIL, presso l'ASSOVETRO, per verificare le realizzazioni, nel contesto nazionale, relativamente alle previsioni di investimento ed ai loro effetti indicati alla lettera a). La verifica nell'ambito delle realtà di fabbrica avverrà con la medesima procedura, in appositi incontri tra le parti, con l'intervento della Direzione Aziendale e delle RSU.

- 2) Annualmente, le imprese caratterizzate da un solo stabilimento con più di 100 dipendenti, porteranno a conoscenza dei competenti Sindacati dei lavoratori:
 - a) i dati previsionali di investimenti e relative localizzazioni per nuovi insediamenti e/o riconversioni produttive o per potenziamento, ammodernamento o trasformazione di quelli esistenti per un esame congiunto dei prevedibili effetti relativi all'occupazione, agli orientamenti produttivi, alle localizzazioni, alle condizioni ecologiche ed ambientali, con la necessaria riservatezza;
 - b) le prospettive produttive anche in relazione ai mercati e alle relative implicazioni;
 - c) l'ammontare globale delle incentivazioni creditizie per investimenti accordate, ai sensi della vigente legislazione, dallo Stato o dalle Regioni specificandone le leggi di riferimento; i finanziamenti per la formazione professionale erogati dalla UE;
 - d) il numero degli occupati distinti per sesso e per classi di età, con specificazione dei dati relativi alla composizione dell'occupazione femminile;

- e) gli effetti sull'organizzazione del lavoro e gli eventuali riflessi sull'occupazione derivanti dall'introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche e da significative ristrutturazioni industriali, in relazione anche all'eventualità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;
- f) l'andamento dell'occupazione giovanile e di quella femminile e con l'attenzione volta al tema delle pari opportunità, dell'osservanza di quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 nonché delle eventuali future specifiche disposizioni legislative in materia;
- g) elementi conoscitivi sull'utilizzazione dei contratti di apprendistato, part-time, contratti a termine, nonché somministrazione;
- h) elementi conoscitivi sulle problematiche connesse con l'inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e di lavoratori portatori di handicap;
- i) elementi conoscitivi in merito ai congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti disabili ed i congedi per la formazione disciplinati dalla legge 8 marzo 2000, n. 53;
- j) natura delle attività conferite in appalto.

Per quanto concerne in particolare le problematiche dell'occupazione femminile e delle pari opportunità vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia. Qualora dal loro esame, in relazione anche alle risultanze del rapporto di cui all'art. 46 del D.Lgs. 198 dell'11 aprile 2006, fossero individuate azioni positive miranti a concretizzare le pari opportunità e a valorizzare la professionalità delle donne, le parti ne faranno oggetto di un momento di specifico approfondimento nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, attraverso l'attivazione del Comitato misto in esso previsto.

Analoga procedura sarà eseguita con riferimento alle specifiche problematiche riguardanti i portatori di handicap.

La informativa e la verifica avverranno, in appositi incontri tra le Parti, con l'intervento delle RSU.

Per le imprese caratterizzate da un solo stabilimento con un numero di dipendenti compreso tra 80 e 100, le Associazioni industriali locali forniranno annualmente per iscritto ai competenti Sindacati dei lavoratori, e per conoscenza alle RSU, le notizie di cui al precedente punto c).

Nota a verbale

Le Parti si danno atto che, con riguardo all'informativa di cui al presente capitolo, la cadenza dell'informazione relativa agli argomenti previsti rispettivamente dalle lettere f) ed e) potrà essere diversa da quella annuale in presenza di fatti specifici che la giustifichino.

CAPITOLO II

RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA, SOSTENIBILITÀ ED OCCUPABILITÀ

Responsabilità sociale dell'impresa

Le Parti sostengono lo sviluppo di comportamenti socialmente responsabili attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti in azienda.

L'impegno sociale dell'impresa e dei soggetti che in essa operano si realizza dando attuazione a norme e sviluppando iniziative previste dalla legislazione vigente e/o richiamate nel presente contratto nazionale di lavoro.

I riferimenti utili ad orientare l'impegno del settore sul tema della responsabilità sociale dell'impresa sono individuati all'interno dei seguenti ambiti e saranno oggetto di esame congiunto in occasione dell'Osservatorio Nazionale:

- adozione volontaria da parte delle imprese di certificazioni ambientali e sociali;
- valorizzazione e diffusione anche congiunta delle esperienze più significative che salvaguardino una corretta concorrenzialità, contrastando il dumping ambientale, sociale ed etico;
- utilizzo nella contrattazione di secondo livello di parametri quali l'adozione di codici etici e certificazioni ambientali e sociali;
- misure per il miglioramento continuo della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, l'informazione e la formazione dei lavoratori su tali materie;
- solidarietà sociale e tutela delle fasce deboli degli occupati;
- sviluppo della formazione continua per il miglioramento della competitività dell'impresa e la valorizzazione della professionalità dei lavoratori;
- sviluppo del welfare contrattuale nelle Aziende.

In sede di Osservatorio Nazionale le Parti monitoreranno le iniziative aziendali adottate secondo i criteri sopradetti e, allo scopo di valorizzare e diffondere le migliori prassi esistenti, cureranno la elaborazione e la diffusione di riferimenti utili ad orientare l'impegno del settore sulla responsabilità sociale.

Sostenibilità

L'importanza del ruolo dell'impresa nella società, in quanto produce e fornisce beni e servizi necessari al vivere civile, offre possibilità di lavoro e di reddito, è protagonista e stimolo del cambiamento e dell'innovazione, costituisce riferimento per la collettività, presuppone l'assunzione di linee di gestione e comportamenti esemplari ed orientati alla responsabilità. Le Parti individuano nel rispetto delle seguenti raccomandazioni il profilo dell'azienda socialmente responsabile che lavora nella prospettiva della sostenibilità:



- opera nel rispetto delle leggi e dei contratti, compresi i contratti di lavoro;
- cura l'efficienza dei processi di lavorazione ed è impegnata a ricercarne il miglioramento continuo;
- assicura la qualità e l'efficacia dei prodotti e dei servizi che offre al mercato durante l'intero loro ciclo di vita ed è orientata a soddisfare i bisogni dei clienti;
- è costantemente impegnata sull'innovazione, alla ricerca continua di soluzioni evolutive;
- garantisce ai propri dipendenti condizioni di lavoro appropriate e tutela la loro sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- corrisponde ai propri dipendenti un trattamento retributivo rispettoso delle prescrizioni di legge e contrattuali e comunque adeguato alla qualità e quantità del lavoro prestato;
- bandisce ogni genere di discriminazione qualunque ne sia la ragione, di origine, di razza, di genere, di orientamento sessuale, di credo politico o religioso, di appartenenza sindacale, al momento della costituzione del rapporto di lavoro, durante il suo svolgimento e fino alla sua conclusione;
- non fa ricorso al lavoro minorile od al lavoro obbligato, nemmeno indirettamente, a mezzo della prestazione di terzi;
- rispetta le libertà sindacali ed il loro esercizio;
- cura la crescita professionale dei propri dipendenti, anche attraverso le iniziative di formazione appropriate;
- tiene un comportamento di correttezza, buona fede e trasparenza nei confronti dei fornitori, dei clienti e delle Istituzioni;
- evita ogni azione che possa contrastare con le regole della libera concorrenza;
- rifugge ogni pratica che abbia finalità di corruzione sia di pubblici funzionari che di privati;
- intrattiene relazioni positive con le comunità nel cui territorio svolge la propria attività;
- adotta le misure appropriate per limitare l'impatto delle proprie attività sull'ambiente circostante.

Le Parti ritengono di attivarsi per diffondere la cultura della responsabilità sociale e della sostenibilità e per incoraggiare i responsabili aziendali ed i lavoratori ad ispirare la loro condotta a queste raccomandazioni.

Occupabilità e bilanciamento generazionale

Le Parti esprimono la più viva preoccupazione per l'abnorme livello di disoccupazione che affligge le giovani generazioni: il rischio correlato non comporta soltanto la perdita quasi certa per il mondo del lavoro di intere fasce di età della popolazione giovanile, ma anche l'impossibilità di recuperarne le capacità e le competenze.

Allo stesso modo le Parti si fanno carico del disagio sociale che la recente riforma del sistema pensionistico è destinata a produrre negli anni a venire: l'allungamento della vita lavorativa comporterà bisogni di adattamento a condizioni di lavoro non agevoli per i lavoratori in età avanzata, apre problematiche di natura sanitaria, di idoneità lavorativa, di sostenibilità dei carichi di lavoro, di efficienza e di motivazione personale.

Senza sottacere il dramma di coloro che perdono il posto di lavoro senza ancora essere in possesso dei requisiti per poter accedere alla pensione.

Le Parti auspicano che il Governo e gli Istituti previdenziali siano in grado di mettere a disposizione gli stanziamenti necessari a finanziare interventi mirati ad accompagnare gli ultimi anni di carriera professionale dei lavoratori anziani, con modalità di lavoro utili alla valorizzazione della loro esperienza, anche in funzione del trasferimento delle competenze ai più giovani, nella convinzione che, nello spirito della solidarietà tra generazioni, varrà a favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro in staffetta ai lavoratori più maturi.

Le Parti auspicano che in questo ambito, in occasione di operazioni di riorganizzazione il sistema di relazioni industriali potrà individuare soluzioni appropriate e condivise, volte ad accompagnare i processi di agevolazione all'esodo finalizzati al ricambio generazionale, al fine di rendere più competitive le imprese e sostenere l'occupazione nel settore.



CAPITOLO III

PREVIDENZA COMPLEMENTARE, ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA, FORMAZIONE PROFESSIONALE, IMPRESE DI DIMENSIONE COMUNITARIA, DECENTRAMENTO, RISTRUTTURAZIONI, MODIFICHE ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE, APPALTI E LAVORO A DOMICILIO

Previdenza complementare

Le Parti, al fine di rendere possibile un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, hanno attivato una forma di previdenza complementare integrativa a capitalizzazione su base volontaria ad ambito nazionale settoriale realizzata tramite l'adesione del settore vetrario al Fonchim (Fondo Pensione Complementare per i Lavoratori dell'Industria Chimica e Farmaceutica e dei Settori Affini).

Contributi e spese di gestione

Le contribuzioni dovute da azienda e lavoratore per ogni lavoratore iscritto al Fonchim sono:

Sulle retribuzioni utili per il TFR (a decorrere dal 1° settembre 2001):

- 1,20 % a carico dell'impresa
- 1,20 % a carico del lavoratore

Sulla quota di TFR da maturare nell'anno (a decorrere dal 1° gennaio 2000):

- 100% per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28/4/1993;
- 33% per tutti gli altri lavoratori.

Sulle retribuzioni utili per il TFR (a decorrere dal 1° gennaio 2010):

- 1,30% a carico dell'impresa
- 1,30% a carico del lavoratore

Sulla quota di TFR da maturare nell'anno:

- 100% per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28/4/1993;
- 33% per tutti gli altri lavoratori.

Sulle retribuzioni utili per il TFR (a decorrere dal 1° febbraio 2013):

- 1,40% a carico dell'impresa
- 1,40% a carico del lavoratore

Sulla quota di TFR da maturare nell'anno:

- 100% per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28/4/1993;
- 33% per tutti gli altri lavoratori.

Sulle retribuzioni utili per il TFR (a decorrere dal 1° febbraio 2016):

- 1,50% a carico dell'impresa
- 1,50% a carico del lavoratore

Sulla quota di TFR da maturare nell'anno:

- 100% per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28/4/1993;
- 33% per tutti gli altri lavoratori.

Resta fermo che a decorrere dal 1° gennaio 2008, l'impresa verserà per ogni lavoratore dipendente iscritto a Fonchim un ulteriore contributo destinato esclusivamente al fondo di categoria fissato nello 0,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, che verrà messa a disposizione degli organi sociali di Fonchim affinché venga fornita agli iscritti al Fondo una copertura assicurativa nel caso di premorienza o invalidità permanente. Tale contributo passa allo 0,25% con decorrenza gennaio 2022.

Contratti a termine

- 1) A decorrere dal 1° settembre 2001 i diritti e gli obblighi previsti dal vigente CCNL in materia di previdenza complementare sono estesi ai rapporti di lavoro con contratto di apprendistato e contratto a tempo determinato, di durata continuativa superiore a sei mesi.
- 2) Diritti ed obblighi si applicano dal momento del superamento del periodo di prova.

Permessi per i componenti l'Assemblea

Ai lavoratori eletti componenti dell'Assemblea di Fonchim, per la partecipazione alle riunioni di tale organo sono riconosciuti, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi retribuiti fino ad un giorno per ogni assemblea.

L'avvenuta partecipazione e la durata della riunione sono documentate dagli Organi di Fonchim.

Specificità settoriali lampade e display

Contributi e spese di gestione

Le contribuzioni dovute da azienda e lavoratore per ogni lavoratore iscritto al Fonchim sono:

Sulle retribuzioni utili per il TFR (a decorrere dal 1° gennaio 2004):

- 1,50 % a carico dell'impresa
- 1,50 % a carico del lavoratore

sulla quota di TFR da maturare nell'anno

- 100% per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28/4/1993;
- 33% per tutti gli altri lavoratori.

Resta fermo che a decorrere dal 1° luglio 2008, l'impresa verserà per ogni lavoratore dipendente iscritto a Fonchim un ulteriore contributo destinato esclusivamente al fondo di categoria fissato nello 0,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, che verrà messa a disposizione degli organi sociali di Fonchim affinché venga fornita agli iscritti al Fondo una copertura assicurativa nel caso di premorienza o invalidità permanente. Tale contributo passa allo 0,25% con decorrenza gennaio 2022.

Assistenza Sanitaria Integrativa

Si riporta di seguito, in carattere corsivo, quanto definito in occasione del precedente CCNL 9 dicembre 2010.

Le Parti stipulanti, dopo la firma del presente contratto, con apposita Commissione paritetica, si incontreranno per concordare un sistema di assistenza sanitaria integrativa.

La Commissione paritetica avrà il compito di:

- esaminare il quadro normativo in materia di assistenza sanitaria integrativa;

- individuare le forme e le modalità di attivazione dell'assistenza sanitaria integrativa a vantaggio dei lavoratori occupati in servizio attivo nel settore;
 - eseguire tutte le attività necessarie all'avvio della Forma di assistenza sanitaria integrativa e all'informazione dei lavoratori, con decorrenza dal mese di aprile 2013
- Fin d'ora le Parti convengono sui seguenti principi:
- a) ricorso a una Forma a contribuzione definita;
 - b) adozione di caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime contributivo e fiscale stabilito dalla legge per le Forme di assistenza sanitaria integrative del Servizio Sanitario Nazionale (art. 10 DPR 917/86 e DM 31/3/2008);
 - c) adesione dei lavoratori su base volontaria;
 - d) pariteticità della contribuzione;
 - e) un contributo paritetico per il finanziamento del sistema pari ad 8 euro mensili per ciascun dipendente aderente a partire dal 1° aprile 2013;
 - f) dell'onere aziendale relativo ai costi dell'assistenza sanitaria si terrà conto in sede di contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2013 - 2016.

Saranno fatti salvi gli accordi a livello aziendale o territoriale e/o ogni eventuale forma o situazione aziendale in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto, che prevedano l'istituzione o l'adesione a polizze, casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa al livello aziendale. Le imprese in cui operano tali forme integrative saranno escluse dal versamento del contributo, salvo che con accordo aziendale si stabilisca la confluenza nella forma nazionale di assistenza sanitaria.

Si riporta di seguito, in carattere corsivo, quanto definito in occasione del precedente CCNL 19 luglio 2013.

Facendo riferimento a quanto previsto al Capitolo II, paragrafo assistenza sanitaria integrativa, del CCNL Vetro-Lampade, alla data del 19 luglio 2013 (data di sottoscrizione accordo di rinnovo del Contratto di lavoro), le Parti si danno reciprocamente che è stata effettuata congiuntamente la ricognizione delle possibili soluzioni utili all'istituzione del sistema di assistenza sanitaria integrativa e, avendone condiviso le valutazioni, ribadiscono l'impegno ad assicurarne, appena definite le condizioni operative e di adesione, l'avvio ed il conseguente apporto contributivo.

Si riporta di seguito, in carattere corsivo, quanto definito in occasione del presente CCNL 27 luglio 2016.

Le Parti richiamano la disciplina programmatica, di cui al paragrafo assistenza integrativa del capitolo III del CCNL, e la disciplina applicativa di cui all'accordo 4 luglio 2014 (allegato 7 al presente CCNL) istitutivo del sistema di assistenza sanitaria integrativa per il settore del vetro e delle lampade (a partire dal 1° gennaio 2015).

In particolare, con l'intento di promuovere una maggiore adesione da parte dei lavoratori alla assistenza sanitaria integrativa, viene stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2019, la contribuzione al sistema, di cui al punto 2 del citato accordo 4 luglio 2014, che ammonta ad euro 16 su base mensile (per 12 mensilità), attualmente stabilita in forma paritetica nell'importo di euro 8, sia ripartita in euro 3 a carico del lavoratore ed euro 13 a carico dell'Azienda che lo impiega.

Si raccomanda inoltre che, secondo quanto previsto al punto 4 del citato accordo 4 luglio 2014, in relazione al carattere sperimentale del primo triennio di applicazione (dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2017) ed alla prevista verifica al termine del secondo anno (2016), la Commissione Paritetica, di cui all'accordo, dia avvio all'esame sull'andamento della gestione del sistema di assistenza sanitaria integrativa.

Imprese di dimensione comunitaria

Allo scopo di favorire il dialogo sociale europeo, le Parti nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio Nazionale, valuteranno le problematiche connesse con la direttiva 94/45/CE, recepita con l'accordo interconfederale 27 novembre 1996, nelle imprese o gruppi di dimensione comunitaria.

Le Parti monitoreranno altresì il percorso di recepimento della direttiva di "rifusione" della normativa CAE, Direttiva 2009/38/CE.

Decentramento, ristrutturazioni, modifiche organizzative e produttive

Le Direzioni degli stabilimenti con più di 70 dipendenti informeranno preventivamente in apposito incontro le RSU e, tramite le locali Associazioni imprenditoriali, il competente Sindacato dei lavoratori, sia sulle operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto - anche mediante la stipulazione di contratti di lavoro subordinato a domicilio e di contratti di appalto - che sulle operazioni di ristrutturazione, qualora tutto ciò comporti modifiche del sistema produttivo o dell'organizzazione del lavoro che influiscano sull'occupazione complessiva.

Appalti

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia. Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa. Saranno invece appaltate le operazioni di manutenzione ordinaria continuativa che devono essere necessariamente svolte al di fuori dei normali turni di lavoro, per le quali sia accertata, previo esame con le RSU, l'impossibilità di effettuarle con personale in forza in azienda nei particolari turni all'uopo predisposti.

Fermo restando che la manutenzione va finalizzata alla sicurezza, all'efficienza, alla migliore utilizzazione degli impianti e al miglioramento delle condizioni ambientali, per la ricerca delle soluzioni sostitutive degli appalti si dovrà tenere conto delle caratteristiche di programmabilità delle attività stesse, della piena utilizzazione delle attrezzature, del carattere di continuità del lavoro, anche in impianti diversi, nonché delle esigenze che le attività di manutenzione oggettivamente richiedono di impiegare la forza lavoro secondo orari e luoghi di intervento opportunamente diversificati secondo specifici accordi.

Opportune disposizioni saranno esaminate per i lavoratori già facenti parte dell'azienda appaltatrice. I contratti di appalto continuativi svolti in azienda saranno limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative e da economicità gestionali che, su richiesta delle RSU, potranno formare oggetto di verifica con la Direzione.

Restano, comunque, salvi gli appalti aventi carattere di continuità, ma che siano relativi ad attività diverse da quelle proprie dell'azienda appaltante.

Nei casi di attività affidate con contratti di appalto continuativi saranno comunicate alle RSU le eventuali variazioni inerenti i soggetti appaltatori di tali attività.

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico, cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche e di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione al rumore. Il datore di lavoro in caso di affidamento di lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi verifica l'idoneità tecnico-professionale di tali soggetti e fornisce informazioni sia sui rischi specifici presenti negli ambienti in cui sono destinati ad operare sia sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

I lavoratori d'aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire dei servizi aziendali (mense, servizi di pronto soccorso, servizi igienici) con opportune intese tra azienda appaltante e azienda

appaltatrice.

Le Direzioni degli stabilimenti con più di 70 dipendenti informeranno le RSU almeno una volta l'anno, o su richiesta delle stesse in caso di nuovi contratti, sulla natura, i contenuti, gli obiettivi, le prescrizioni di sicurezza relative alle attività conferite in appalto e il relativo ccnl applicato.

Lavoro a domicilio

Fatta salva la disciplina prevista dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, le Associazioni territoriali imprenditoriali trasmetteranno ai competenti Sindacati dei lavoratori un elenco delle aziende associate che si avvalgono di prestazioni di lavoro subordinato a domicilio. Ogni sei mesi la stessa Associazione territoriale imprenditoriale di competenza trasmetterà le eventuali variazioni del suddetto elenco.

L'Associazione territoriale darà informazioni globali di carattere previsionale sull'andamento del fenomeno riferito alle aziende associate e sui prevedibili riflessi sull'occupazione.

Le Direzioni degli stabilimenti con più di 70 dipendenti informeranno periodicamente le RSU sui casi di eventuale ricorso al lavoro a domicilio.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

PREMESSA

Le Parti considerano strategico l'impegno delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione finalizzata a valorizzare le risorse umane, a migliorare la loro occupabilità ed il loro arricchimento professionale, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche e organizzative, agli obiettivi di qualità, di sicurezza e di mercato, ad esigenze di sviluppo della cultura di impresa nella quale cresca la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori. Le Parti si riservano un più ampio ruolo di indirizzo e ferme restando le iniziative formative che ciascuna impresa potrà autonomamente progettare ed attivare, convengono di promuovere iniziative congiunte in materia di formazione con particolare riguardo a quelle sostenute da risorse finanziarie pubbliche, o ricadenti negli indirizzi espressi dal Fondo interprofessionale Fondimpresa costituito da Confindustria e CGIL-CISL-UIL.

Per le finalità di cui al presente accordo, col termine formazione continua si intende anche la formazione comunque sostenuta da risorse finanziarie pubbliche.

Allo scopo di favorire lo sviluppo e la diffusione della formazione continua nelle imprese, le Parti, a livello nazionale, sottolineano l'importanza del ruolo di una commissione bilaterale per la formazione continua formata da esperti interni alle proprie organizzazioni, con la finalità di individuare gli ambiti ed i temi della formazione continua.

Coerentemente con quanto indicato in premessa, la commissione assumerà un ruolo di indirizzo, di analisi dei fabbisogni formativi settoriali.

In particolare la Commissione indirizzerà il proprio intervento nelle seguenti aree:

- tenere rapporti con le istituzioni (nazionali e regionali) preposte alla formazione professionale, Fondimpresa e le sue articolazioni territoriali;
- avviare un flusso di informazioni sulle opportunità di finanziamento pubblico in materia di formazione;
- assistere le imprese nella realizzazione delle iniziative di formazione, anche per quanto concerne la disponibilità di enti di formazione di comprovata esperienza e competenza;
- promuovere ed organizzare iniziative sulla formazione continua riguardanti il settore con

- particolare riferimento allo strumento degli avvisi di Fondimpresa;
- condividere piani formativi di settore o di comparto.

La formazione è un tema trasversale, funzionale sia alla produttività sia all'occupabilità, e deve essere considerata uno strumento essenziale per la qualità delle risorse umane, per la qualità delle relazioni industriali, per sviluppare ed incentivare una cultura di relazioni partecipative utile anche a garantire la esigibilità delle norme del CCNL, la certezza delle regole, la coerenza ed eticità dei comportamenti a tutti i livelli.

È necessario diffondere la consapevolezza che la formazione è essenziale e non risponde solo ad esigenze aziendali ma anche ad esigenze del lavoratore.

Le Parti sono impegnate ad incentivare la realizzazione di progetti formativi finalizzati ad accrescere la cultura di Relazioni Industriali costruttive ed a migliorare la esigibilità delle norme contenute nel CCNL.

In relazione a quanto sopra nell'ambito della RSU sarà identificato il delegato alla formazione che seguirà in modo particolare, la tematica della formazione continua e la definizione dei piani condivisi di formazione.

Dichiarazione programmatica e partecipazione ai costi

Le Parti riconoscono l'importanza strategica per la competitività delle imprese della valorizzazione delle risorse umane realizzata attraverso interventi che possano contribuirne a favorire la crescita professionale.

Le Parti concordano sulla rilevanza dei seguenti elementi:

- evoluzione dei sistemi di formazione professionale funzionale all'introduzione di nuove tecnologie e di nuove forme organizzative;
- motivazione dei lavoratori all'aggiornamento connesso con lo sviluppo della cultura di impresa;
- miglioramento delle capacità da parte dei lavoratori di soddisfare le esigenze imposte dalle innovazioni tecnologiche ed organizzative dagli obiettivi di qualità e dal mercato.

All'interno dell'Osservatorio Nazionale è istituita una sezione sulla formazione professionale. L'utilizzazione delle risorse esterne per il finanziamento delle iniziative formative deve contribuire a finanziare in maniera significativa i costi della formazione professionale.

I costi di frequenza per la partecipazione ai corsi di formazione devono essere ripartiti, previo confronto con l'RSU, sulla base del principio della partecipazione paritetica di imprese e lavoratori.

Per la frequenza ai corsi di formazione i lavoratori utilizzano i permessi e riposi a vario titolo spettanti ivi comprese le ore accumulate nel conto ore individuale di cui all'art. 19.

Investimento per la formazione

Per la frequenza ai corsi di formazione le Parti concordano l'utilizzazione di 1,5 giornate di riposo, spettanti ai sensi dell'art.17 ai lavoratori non in turni avvicendati nel ciclo continuo, per la partecipazione a corsi di formazione i cui contenuti e programmi saranno definiti e concordati a livello aziendale.

Per quanto riguarda i turnisti del ciclo continuo, per i quali i riposi dell'art.17 sono computati ai fini della determinazione dell'orario di lavoro annuo di cui all'art.16 (art.15 del capitolo VIII per i settori delle lampade e display), fermo restando l'orario di lavoro, questi frequenteranno i corsi di formazione per 1,5 giornate aggiuntive rispetto all'orario annuale per le quali non sarà corrisposto alcun

trattamento retributivo aggiuntivo.

Le imprese concorgeranno, in modo paritetico, con ulteriori 1,5 giornate alla effettiva realizzazione dei corsi di cui sopra.

Le Parti concordano che, per garantire una maggiore flessibilità allo sviluppo dei progetti formativi, il periodo di riferimento per l'applicazione dell'Investimento sulla Formazione potrà durare fino ad un massimo di 24 mesi.

Le Parti concordano che la normativa sull'Investimento per la Formazione sia attivata a partire dal 1° gennaio 2018.

Nota a verbale

Le parti si impegnano a monitorare ed indirizzare la corretta attuazione dell'istituto dell'Investimento per la Formazione, con interventi appropriati ai rispettivi livelli aziendali e territoriali, quando necessari.

Certificazione delle attività formative

Le competenze acquisite dal lavoratore saranno registrate nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa in materia e dalle indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente.

R M D

DR

AB

26

Capitolo IV

OCCUPAZIONE ED ORARIO DI LAVORO

Le Parti, consapevoli che eventuali casi di crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni e/o riconversioni aziendali che determinino problemi occupazionali debbano essere oggetto di un attento controllo, convengono sull'opportunità di un'azione di orientamento e di salvaguardia delle imprese e dell'occupazione che - fatte salve le singole specifiche esigenze tecnico organizzative delle imprese stesse e nel rispetto dell'autonomia del livello aziendale - contribuisca ad individuare possibili soluzioni che ne riducano le conseguenze sociali.

Per rispondere all'obiettivo sopra indicato le Parti, ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle diversificate esigenze delle imprese e dei lavoratori, degli strumenti di legge in materia di contratti di solidarietà, cassa integrazione guadagni e mobilità, contratti part-time ed altri e successivi interventi, indicano alle Direzioni e alle RSU delle imprese i seguenti strumenti e percorsi, che dovranno tenere conto delle compatibilità tecnico organizzative delle imprese:

1) utilizzo collettivo della riduzione dell'orario nel ciclo annuale.

Previa valutazione dell'entità delle eccedenze, della tipologia del lavoro e della omogeneità e fungibilità professionale, le imprese e le RSU potranno prendere in considerazione la realizzazione temporanea e reversibile di una riduzione collettiva dell'orario di lavoro utilizzando, sia per il personale giornaliero che per quello turnista:

- tutti i riposi e le riduzioni contrattualmente previsti agli artt. 15, 16, 17 del contratto;
- i residui individuali di ferie e riduzioni di orario non ancora goduti;
- la possibile utilizzazione delle ferie eccedenti le quattro settimane.

2) ulteriori riduzioni di orario attraverso i contratti di solidarietà così come previsto dalla vigente legislazione.

In sede di Osservatorio Nazionale, saranno esaminate le esperienze che dovessero essere realizzate e ne sarà diffusa la conoscenza nel settore.

DICHIARAZIONE PROGRAMMATICA DELLE PARTI STIPULANTI

1) Premesso che il perseguitamento di un maggior livello di produttività delle imprese costituisce comune obiettivo delle Parti e che la crescita dell'occupazione può essere perseguita anche migliorando il livello di competitività e cogliendo le opportunità offerte dal mercato, le Parti, riconoscendo la necessità di applicare le norme contrattuali di cui al presente articolo in modo da facilitare il conseguimento di tali obiettivi, convengono di verificare, in occasione degli incontri previsti nel Capitolo I del presente Contratto la corretta attuazione delle norme del presente articolo.

2) In situazioni di esuberanza di personale connesse a crisi aziendali strutturali che presentino particolare rilevanza sociale in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva, in particolare modo nel Mezzogiorno, le Parti stipulanti potranno verificare, nel quadro della specifica disciplina legislativa, richiamata dal capitolo precedente, la possibilità di ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Speciale con forme di rotazione del personale e regimi di orario di

lavoro ridotti rispetto a quelli normali nonché a forme part-time di lavoro, a condizione che sia soddisfatta l'esigenza a dimensionare l'organico aziendale alle effettive necessità produttive che risultino compatibili con le esigenze tecnico produttive e organizzative, che non siano ostacolati processi di mobilità, che vengano create le condizioni per evitare, anche attraverso compensazioni, gli eventuali oneri economici derivanti.



ISTITUZIONI DI CARATTERE SINDACALE

Art. I – Rappresentanza Sindacale Unitaria

Le Parti in materia fanno espresso richiamo al Testo Unico sulla Rappresentanza

- 1) Ad iniziativa delle Associazioni Sindacali stipulanti il CCNL, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori (RSU) di cui all'accordo interconfederale "Testo unico sulla Rappresentanza" secondo la disciplina per indire le elezioni ivi prevista.
- 2) La RSU è composta dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le associazioni sindacali richiamate al punto precedente.

Per la composizione delle liste, le Associazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche (operai, impiegati e quadri) e del genere dei lavoratori in forza all'unità lavorativa.

- 3) Il numero dei componenti la RSU è pari a:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
- 11 componenti nelle unità da 451 a 600 dipendenti;
- 13 componenti nelle unità da 601 a 750 dipendenti;
- 16 componenti nelle unità da 751 a 1.000 dipendenti;
- 21 componenti nelle unità da 1.001 a 1.500 dipendenti;
- 25 componenti nelle unità da 1.501 a 2.000 dipendenti;
- 27 componenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

I componenti l'RSU restano in carica tre anni a decorrere dalla data di effettuazione delle elezioni. I nominativi saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della Associazione industriale territoriale competente.

- 4) Nelle unità produttive con oltre 300 dipendenti l'RSU, ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, si avrà per i rapporti con la Direzione aziendale di un Comitato Esecutivo eletto tra i suoi componenti.

- 5) La RSU sostituisce il Consiglio di Fabbrica di cui all'art. I del CCNL 21/11/1990 e i suoi componenti subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. di cui alla legge 300/70 per titolarità di diritti, permessi, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente contratto.

Nei confronti di ciascun componente l'RSU eletto o designato nell'ambito del numero corrispondente al limite occupazionale previsto al precedente punto 3), si applica la tutela di cui agli artt. 18 e 22 della legge 300/70.

Le Associazioni sindacali comunicheranno alla Direzione aziendale i nominativi dei beneficiari per il tramite dell'Associazione industriale territoriale.

6) Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, l'RSU disporrà di permessi retribuiti per un monte ore annuo globale in ragione di 2,5 ore per dipendente in forza all'unità produttiva. Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare l'RSU nell'esercizio dei compiti ad essa affidati.

I permessi di cui sopra assorbono fino a concorrenza quelli spettanti ai dirigenti della R.S.A. ai sensi dell'art. 23 della legge 300/70.

Nelle unità produttive che occupano da 16 a 40 dipendenti, i componenti della RSU disporranno di un monte ore annuo pari a 100.

Le Associazioni sindacali Filctem, Femca e Uiltec, per lo svolgimento della loro attività associativa all'interno delle unità produttive, disporranno annualmente di 1/3 del monte ore di permessi retribuiti globalmente a disposizione delle RSU.

I permessi devono essere richiesti, di norma, per iscritto e con preavviso di almeno 24 ore. Il godimento degli stessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.

Tali permessi saranno usufruiti dai componenti l'RSU espressamente delegati dalle citate Associazioni.

7) Le operazioni connesse con l'elezione della RSU saranno svolte compatibilmente con le esigenze produttive. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione. La Direzione aziendale per parte sua fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto, secondo la richiamata disciplina prevista dall'Accordo interconfederale.

Art. 2 – Assemblee

Nelle singole unità produttive che occupino più di 15 dipendenti, potranno essere promosse, congiuntamente o singolarmente dalle RSU e dalle Organizzazioni provinciali aderenti alle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto, assemblee del personale in forza presso l'unità medesima, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.

Tali assemblee saranno tenute in luoghi idonei, posti a disposizione dall'Azienda nell'unità produttiva. Eventuali diverse modalità potranno essere concordate con le RSU.

Le assemblee saranno svolte in modo tale da consentire la partecipazione di tutti i lavoratori interessati, assicurando l'ordinato eventuale arresto e la pronta ripresa del lavoro e garantendo, nei cicli continui e lavorazioni a turno, la normale prosecuzione dell'attività produttiva con modalità da concordare tra le Direzioni aziendali e le RSU.

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

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

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni del Sindacato che ha costituito l'RSU o che ha promosso l'assemblea, previamente indicati al datore di lavoro.

Le RSU e le Organizzazioni provinciali di cui al primo comma del presente articolo, che intendono convocare l'assemblea, dovranno far pervenire 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, nonché l'ordine del giorno.

Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'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 RSU e le Organizzazioni provinciali provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea mediante avviso negli albi aziendali.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro è limitato a 12 ore all'anno, compensate, per ciascun partecipante, con la retribuzione di fatto che ciascun lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato l'attività lavorativa secondo il proprio orario normale di lavoro.

Ove dette assemblee riguardino gruppi di lavoratori, potranno aver luogo durante l'orario di lavoro quando non impediscano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Il suddetto numero di 12 ore verrà calcolato per anno solare.

Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive che occupino più di 10 dipendenti e fino a 15 dipendenti. In tali unità le assemblee durante l'orario di lavoro non potranno superare le 8 ore all'anno compensate secondo i criteri di cui al precedente comma 10. Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'Azienda.

Chiarimento a verbale ai commi 3 e 4 dell'art. 2 Assemblee

Fermo restando il diritto dei lavoratori a partecipare alle assemblee durante il proprio orario di lavoro, le modalità che verranno concordate tra le Direzioni Aziendali e le RSU dovranno essere tali da assicurare, nei cicli continui e lavorazioni a turno, le necessarie compatibilità tra il diritto di partecipare all'assemblea da parte dei lavoratori e la esigenza della normale prosecuzione dell'attività produttiva.

Specificità settoriali lampade e display

In deroga a quanto previsto dal comma 10 del presente articolo lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro è limitato a 10 ore all'anno.

Art. 3 – Permessi per cariche sindacali

Ai lavoratori che siano membri di organi direttivi di Organizzazioni sindacali dei lavoratori della categoria potranno essere concessi brevi permessi, senza retribuzione, per il disimpegno delle loro funzioni, quando il permesso venga espressamente richiesto per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino effettivi impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno essere concessi nell'ambito di ogni stabilimento, per il disimpegno delle loro funzioni, brevi permessi retribuiti, fino ad un massimo di 130 ore annue per aziende fino a 100 dipendenti e fino ad un massimo di 170 ore annue per le aziende con oltre 100 dipendenti complessivamente per ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie.

Il permesso dovrà essere espressamente preavvisato per iscritto dalle Organizzazioni predette all'Azienda, tramite l'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro. L'appartenenza agli organi di cui al primo comma e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette a quella territoriale degli Industriali, che provvederà a comunicarle all'Azienda cui il lavoratore

appartiene.

Art. 4 – Aspettative per cariche sindacali e pubbliche

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Ai lavoratori che dimostrino di essere chiamati a ricoprire cariche sindacali o pubbliche diverse da quelle esplicitamente indicate nei commi precedenti è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna ed il rapporto di lavoro viene sospeso con la sola conservazione del posto. Tali periodi di sospensione non sono computabili come anzianità a nessun effetto contrattuale.

Per il TFR detti periodi sono considerati ai fini della rivalutazione di cui al comma 4 dell'art. I della legge 297/82.

Art. 5 – Affissioni

Le Direzioni aziendali consentiranno ai Sindacati territoriali di categoria, aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto, di far affiggere in apposito albo comunicazioni firmate da uno dei segretari dei Sindacati medesimi.

Le RSU hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 6 – Versamento contributi sindacali

Per la riscossione dei contributi sindacali, l'impresa provvederà a trattenere, sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta, l'importo del contributo associativo su delega. All'impresa verrà consegnata delega individuale da ritenersi con validità annuale debitamente sottoscritta dal lavoratore. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'organizzazione sindacale cui l'impresa dovrà versare il contributo nonché della percentuale dell'1% da calcolare sul minimo tabellare e IPO per le aziende delle prime lavorazioni del vetro ovvero sul minimo tabellare e indennità di contingenza per tutte le altre.

Tale delega, rilasciata secondo le indicazioni del presente articolo, si intenderà tacitamente rinnovata anno per anno, salvo esplicita disdetta da parte dell'interessato, da comunicare almeno 30 giorni prima della normale scadenza, che sarà operativa dal 1° gennaio dell'anno successivo.

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

Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

Art. 7 – Reclami e controversie

Le controversie individuali e plurime aventi per oggetto l'applicazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro dovranno essere sottoposte a tentativo di composizione pacifica secondo le procedure di cui al presente articolo, escludendosi, fino al completo esaurimento di esse, il ricorso all'Autorità Giudiziaria o a forme di azione sindacale.

Sono escluse, dalle procedure che seguono, le controversie relative ai licenziamenti individuali e collettivi.

A) Controversie individuali e plurime

Il lavoratore che ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro o ritenga di ricorrere contro un provvedimento aziendale, presenterà reclamo verbale al superiore diretto. Quest'ultimo, entro una settimana, comunicherà verbalmente al reclamante l'accettazione o il rigetto del reclamo stesso.

In caso di mancata risposta entro il termine previsto, ovvero nel caso in cui il reclamo venga respinto, il lavoratore può riproporre entro 10 giorni il reclamo tramite l'RSU dinanzi alla Direzione aziendale. Il reclamo deve essere esaminato e discusso entro 10 giorni dalla presentazione.

Qualora problemi relativi all'applicazione delle norme contrattuali in vigore riguardino più lavoratori o comunque coinvolgano un interesse collettivo, l'RSU può assumere l'iniziativa di proporre la questione dinanzi alla locale Direzione aziendale, informandone contemporaneamente le Associazioni sindacali locali di categoria. La questione deve essere discussa entro venti giorni dalla richiesta della RSU.

Qualora non si raggiunga un accordo tra Direzione aziendale e l'RSU, il lavoratore interessato, o l'RSU in caso di controversia plurima, può sottoporre il suo reclamo all'esame di una o più Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, territorialmente competente. Questa potrà richiedere entro dieci giorni dal mancato accordo, all'Organizzazione dei datori di lavoro competente per territorio un esame congiunto della controversia che dovrà essere compiuto entro 10 giorni dalla richiesta.

In caso di mancata conciliazione, la controversia potrà essere sottoposta entro 10 giorni all'esame delle Organizzazioni nazionali di categoria che la esamineranno entro i 10 giorni successivi.

B) Controversie di interpretazione contrattuale

Qualsiasi controversia sull'interpretazione del presente contratto sarà esaminata dalle competenti Organizzazioni nazionali.

Art. 7 bis – Relazioni Sindacali

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda e ridurre la conflittualità, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione a quanto previsto dal Protocollo d'Intesa del 22 gennaio 1983, di favorire, in caso di controversie collettive, l'esperimento di tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse, attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e l'RSU. In particolare, qualora la controversia abbia ad oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali e di legge nonché l'informazione di cui al Capitolo I del presente CCNL, l'esame avverrà – a richiesta di una delle Parti aziendali – con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

Nota a verbale

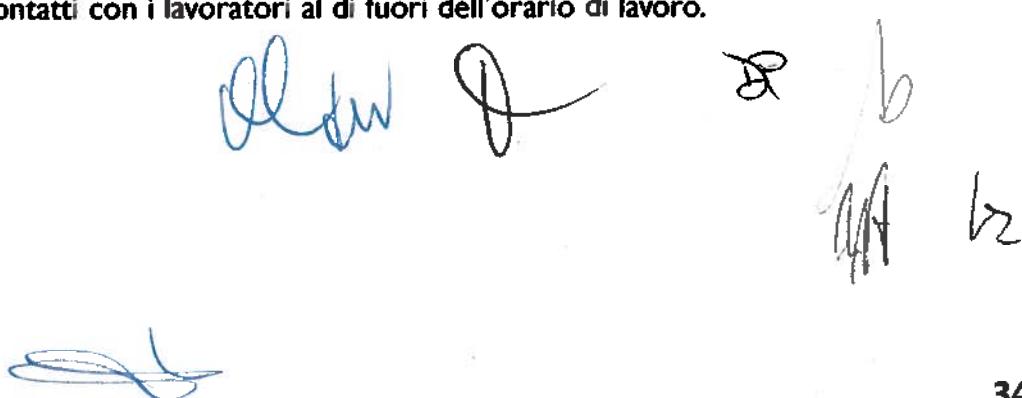
In considerazione della delicatezza e specificità dei processi nel settore, le Parti tenuto anche conto di quanto previsto dall'accordo interconfederale 25 gennaio 1990 sulle procedure per la prevenzione del conflitto, convengono sull'esigenza di integrare i contenuti del suindicato articolo, prevedendo un codice di comportamento nell'ipotesi di conflitti aziendali di lavoro, da definire a livello locale ed ispirato a principi che tutelino la sicurezza dei lavoratori, la salvaguardia degli impianti e dell'ambiente. Le Parti consapevoli che gli impianti a ciclo continuo, in occasione di azioni conflittuali rischiano di subire fenomeni di deterioramento progressivo e di obsolescenza accellerata condividono di definire, a livello aziendale, tra Impresa ed RSU ed eventualmente rispettive organizzazioni a livello territoriale, intese sulla prevenzione del conflitto.

In tale spirito le Parti concordano sulla utilità che in sede locale vengono realizzati accordi, assoggettabili ad eventuali verifiche, aventi l'obiettivo di garantire in ogni occasione le condizioni di sicurezza dei lavoratori e l'integrità degli impianti.

Art. 8 – Patronati

Le Parti, in merito allo svolgimento dell'attività degli Istituti di Patronato ai sensi dell'art. 12 della legge 25/5/1970, n. 300, all'interno dell'azienda convengono quanto segue:

- 1) I Patronati svolgeranno i compiti previsti dalla Legge 30 marzo 2001, n. 152, nei confronti dei singoli lavoratori interessati mediante propri rappresentanti, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica rilasciato dalle rispettive Direzioni provinciali dei Patronati stessi i quali dovranno segnalare le eventuali variazioni.
- 2) I predetti rappresentanti dei Patronati svolgeranno le proprie funzioni nel locale che verrà messo a disposizione per l'esercizio della loro attività.
- 3) Per lo svolgimento della stessa verranno concordati con le Direzioni aziendali i giorni e gli orari atti a consentire i contatti con i lavoratori al di fuori dell'orario di lavoro.



COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 9 – Assunzione

Per le assunzioni valgono le norme di legge.

All'atto dell'assunzione, l'Azienda è tenuta a comunicare al lavoratore per iscritto:

- 1) la data di assunzione;
- 2) l'inquadramento ai sensi del successivo art. 11;
- 3) la località ove deve prestare servizio;
- 4) il trattamento economico iniziale;
- 5) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 6) l'indicazione che il rapporto viene regolato dal presente contratto collettivo di lavoro e da eventuali sue successive modifiche;
- 7) tutte le altre condizioni eventualmente concordate;
- 8) documentazione sulla previdenza complementare: scheda informativa Fonchim, modulo di iscrizione e copia dello Statuto.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare i documenti richiesti dall'Azienda per la costituzione e l'amministrazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'atto dell'assunzione la propria residenza e domicilio e a notificare poi i successivi eventuali mutamenti.

L'Azienda terrà presso l'Ufficio Personale una copia del presente contratto collettivo di lavoro, che potrà essere consultata dai lavoratori.

Art. 10 – Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Durante il periodo di prova sussistono tra le Parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso; la retribuzione non potrà essere inferiore ai minimi fissati per le categorie/livelli alle cui mansioni il lavoratore è stato assegnato.

Durante il suddetto periodo la risoluzione del rapporto potrà aver luogo da ciascuna delle due Parti, in qualsiasi momento senza preavviso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Azienda non procederà alla disdetta del rapporto il lavoratore si intenderà confermato in servizio e la sua anzianità avrà decorrenza, a tutti gli effetti, dalla

data di assunzione.

La durata del periodo di prova, è disciplinata dalle seguenti tabelle:

Settori meccanizzati

DURATA	CATEGORIA/P.O.	
Sei mesi	A e B	
Cinque mesi	C2	
Quattro mesi	C1 - D2	Gruppi 1 e 2
Due mesi	D1 - D2 (gr. 3) - D3,	
Due mesi	E - F	

Settori della trasformazione

DURATA	LIVELLI	
Sei mesi	8 - 7	
Cinque mesi	6	
Quattro mesi	5 - 6	Gruppi 1 e 2
Due mesi	5	Gruppo 3
Due mesi	4, 3, 2 ed 1	

Settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche

DURATA	LIVELLI		
Sei mesi	9 - 8	Gruppo 1	
Quattro mesi	6	Gruppo 1	
Due mesi	8a	Gruppo 3	
Due mesi	7 e 6	Gruppo 3	
Due mesi	5, 4, 3, 2 ed 1		

Settori della produzione di lampade e display

DURATA	LIVELLI		
Sei mesi	A	Gruppo 1	Quadri
Sei mesi	B, C	Gruppo 1	Impiegati
Tre mesi	D, E, F, G, H ed I	Gruppo 1	Impiegati
Tre mesi	D, E ed F	Gruppo 2	Q.S.
Due mesi	E, F, G, H, I ed L	Gruppo 3	Operai

Per i lavoratori di cui al gruppo 3), ai fini del raggiungimento del periodo di prova di cui alle precedenti tabelle, sono considerate le prestazioni effettuate nella stessa azienda e medesima mansione per altri rapporti (anche come lavoratori somministrati) nei dodici mesi precedenti l'assunzione.

Nei casi di cui al comma precedente viene comunque fissato un periodo di prova minimo di una settimana dal momento dell'assunzione.

Il periodo di prova è ridotto da 6 a 4 mesi e mezzo, da 5 a 3 mesi e mezzo, da 4 a 3 mesi per i seguenti lavoratori di cui al gruppo 1):

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

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo e per licenziamento, durante i primi due mesi di prova per i lavoratori di cui alle categorie A, B, C (livelli sesto, settimo, ottavo e nono) del gruppo 1) e durante i primi dieci giorni di effettiva prestazione per gli altri lavoratori di cui al gruppo 1), la retribuzione verrà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Qualora il licenziamento avvenga oltre i limiti predetti, al lavoratore di cui al gruppo 1) verrà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la soluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

I lavoratori di cui ai gruppi 2) e 3), che nel corso o al termine del periodo di prova non vengano trattenuti o si dimettano, hanno diritto al pagamento della retribuzione per il solo periodo di servizio prestato.

Ai lavoratori di cui al gruppo 1) che vengano licenziati durante il periodo di prova, verranno concessi i ratei della 13a mensilità con le disposizioni di cui al successivo art. 33.

Specificità settoriali lampade e display

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi ed a due mesi per i seguenti lavoratori di cui al gruppo 1):

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

John Scott Jr.
38

**CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DEI SETTORI
MECCANIZZATI, DELLE SECONDE LAVORAZIONI DEL VETRO
E DEI SETTORI A SOFFIO, A MANO
E CON MACCHINE SEMIAUTOMATICHE**

**Art. II – Classificazione del personale delle aziende delle prime
lavorazioni del vetro (settori meccanizzati)**

I lavoratori sono inquadrati nella scala classificatoria composta delle seguenti 6 categorie nell'ambito delle quali sono previste figure professionali con mansioni contrattualmente considerate equivalenti, distribuite su diverse posizioni organizzative:

CATEGORIE	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	QUALIFICA	PARAM.
A	2	Q	207
	1	Q	201
B	2	I	184
	1	I	179
C	2	I	161
	1	QS	157
D	3	O	152
	2	I-QS-O	147
	1	I-QS-O	134
	3	O	128
E	2	I-QS-O	125
	1	I-O	112
F	I	O	100

- L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie viene effettuato sulla base delle declaratoria e dei profili come indicato nelle successive tabelle.
- La declaratoria determina per ciascuna categoria, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa.
- I profili distribuiti nell'ambito delle diverse posizioni organizzative, descrivono il contenuto professionale delle mansioni in esso individuate.

- Le mansioni il cui contenuto professionale non sia rappresentato dai profili, verranno inquadrare nell'ambito della medesima qualifica, sulla base della declaratoria della categoria pertinente, con l'ausilio del riferimento analogico ai profili delle posizioni organizzative.

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

Ai fini suddetti, il collegamento fra l'inquadramento ed il trattamento normativo è indicato nella tabella precedente (gruppo 1: quadro e qualifica impiegatizia; gruppo 2: qualifica speciale; gruppo 3: qualifica operaia).

Nota a verbale

Qualora l'importanza delle nuove forme di organizzazione dovesse far emergere nuove figure professionali caratterizzate o meno dalla polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro all'interno della medesima posizione organizzativa o livello) e/o polifunzionalità (intesa come esercizio di mansioni svolte su più posizioni organizzative o su diversi livelli) che comportino un incremento di professionalità da costituire un punto di riferimento per l'intero settore, Direzioni aziendali ed RSU potranno proporre al livello nazionale di valutare le eventuali integrazioni od inserimenti al sistema classificatorio, valutazione da effettuarsi con frequenza annuale, in prossimità dell'Osservatorio Nazionale.

Le Parti concordano che tali attività si articolieranno in linea di massima nel rispetto del principio di invarianza del costo.

Allo scopo di verificare l'emersione di nuove figure professionali da sottoporre alle Parti stipulanti al fine di valutarne l'inserimento nel sistema di classificazione, verrà costituita entro la fine del 2020 una Commissione Paritetica. La Commissione, nello svolgimento dei lavori, potrà fare ricorso ad esperti. A tali fini, intese aziendali sulla valutazione e sperimentazione di nuovi profili professionali, non riconducibili all'attuale inquadramento, individuabili per effetto dell'innovazione tecnologica e delle specificità delle lavorazioni, potranno essere di riferimento per i lavori della Commissione.

CATEGORIA A

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
A	A2	Q
	A1	Q

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori con la qualifica di quadro.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
A	A2	Q

Profili quadri (gruppo 1)

- Lavoratore al quale sono attribuite, con carattere di continuità, autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative di notevole importanza e complessità con elevata discrezionalità di poteri al fine dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi aziendali, nonché il lavoratore al quale sono attribuite funzioni specialistiche di rilevanza fondamentale equivalenti in termini di ampiezza, natura ed autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA I

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
A		
	A1	Q

Profili quadri (gruppo 1)

- Lavoratore al quale sono attribuite, con carattere di continuità, autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative importanti e complesse con discrezionalità di poteri per l'attuazione degli obiettivi aziendali ovvero il lavoratore con funzioni specialistiche di elevato livello equivalente per ampiezza, natura ed autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

CATEGORIA B

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
B	B2	I
	B1	I

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati che in possesso di notevoli conoscenze tecniche o amministrative o commerciali e con notevole esperienza svolgono funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni aziendali nonché lavoratori con funzioni specialistiche di livello equivalente.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
B	B2	I

Profili impiegati (gruppo 1)

- Lavoratore che in possesso di competenze professionali elevate ed adeguata specializzazione, svolge con discrezionalità di poteri, autonomia e facoltà di iniziativa funzioni direttive che possono prevedere la gestione sia di unità organizzative che di gruppi di lavoro oppure di pluralità di discipline in ambiti organizzativi complessi.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 1

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
B		
	B1	I

Profili impiegati (gruppo 1)

- Lavoratore che nell'ambito amministrativo, tecnico e commerciale svolge con discrezionalità di poteri e facoltà d'iniziativa funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni aziendali nonché il lavoratore con funzioni di livello equivalente per ampiezza e natura per le quali è richiesta particolare competenza professionale.

CATEGORIA C

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
C	C2	I
	CI	QS

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati e con qualifica speciale che in possesso di adeguate conoscenze tecniche o amministrative e con rilevante specifica esperienza, in condizioni di autonomia operativa, svolgono compiti di guida e coordinamento nonché i lavoratori con funzioni equivalenti per ampiezza e natura per le quali è richiesta particolare competenza professionale.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
C	C2	I

Profili impiegati (gruppo 1)

- Lavoratore che, in possesso di particolari ed approfondite conoscenze in campo tecnico, amministrativo o commerciale accompagnate da rilevante specifica esperienza, svolge con ampia autonomia operativa nell'ambito dei propri compiti, importanti mansioni di concetto che possono anche implicare la conduzione ed il coordinamento di unità organizzate.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA I

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
C	CI	QS

Profili qualifica speciale (gruppo 2)

- Lavoratore che, in possesso di capacità tecniche particolarmente elevate nel settore della manutenzione, esercita, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito dei propri compiti e con ampio potere di iniziativa, la guida, il controllo ed il coordinamento di squadre di lavoratori.

CATEGORIA D

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
D	D3	O
	D2	I QS O
	D1	I QS O

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati che, in condizioni di autonomia operativa, svolgono mansioni esecutive tecnico amministrative o commerciali di contenuto complesso, che richiedono un'approfondita preparazione professionale e una considerevole esperienza di lavoro specifica nonché i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportano iniziativa e autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza tecnica od amministrativa comunque acquisita.

Appartengono a questa categoria i lavoratori con qualifica speciale il cui compito consiste nella guida, coordinamento e controllo di un gruppo di lavoratori con apporto di competenza tecnico pratica nonché i lavoratori che, con potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, svolgono compiti di guida, controllo e coordinamento di un gruppo di lavoratori.

Appartengono a questa categoria i lavoratori operai che, in autonomia operativa, compiono a regola d'arte lavori particolarmente difficoltosi od eseguono operazioni particolarmente complesse, richiedenti notevoli conoscenze tecniche acquisite con specifica preparazione professionale nonché i lavoratori con approfondita preparazione ed elevata competenza professionali accompagnate da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della mansione ed eventualmente in possesso di diploma tecnico professionale che svolgono in condizioni di autonomia operativa operazioni di rilevante delicatezza e complessità ed effettuano interventi che risultino risolutivi per l'ottimale funzionamento degli impianti e/o apparecchiature, coordinando all'occorrenza altri lavoratori.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 3

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
D	D3	O

Profili tassativi operai

- Strumentista manutentore, in possesso di diploma tecnico professionale o di preparazione equivalente e con notevole esperienza, che, operando sull'intera gamma degli impianti e delle apparecchiature elettriche, elettroniche, meccaniche di tecnologia particolarmente complessa effettua interventi risolutivi per l'individuazione e l'eliminazione di qualsiasi guasto: provvede alla revisione e alla messa a punto dei singoli componenti nonché alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima, contribuendo alla formulazione di proposte migliorative.
- Lavoratore che, in possesso di diploma tecnico professionale o di preparazione equivalente derivante da pluriennale anzianità specifica nella mansione, con profonda conoscenza dei processi di formatura vetro/cavo, opera in unità organizzative complesse in condizione di autonomia operativa e potere di iniziativa, intervenendo sulla conduzione dei canali e sul coordinamento dei cambi di lavorazione: imposta ed assicura, mediante l'utilizzo di apparecchiature elettroniche, la corretta regolazione delle macchine al fine di conseguire l'ottimizzazione del processo produttivo sia in termini qualitativi che quantitativi, curando anche la registrazione, l'aggiornamento e l'archivio delle schede di temporizzazione delle macchine stesse per ogni singolo articolo.
- Lavoratore che, in possesso di diploma tecnico professionale o di preparazione equivalente derivante da pluriennale anzianità specifica nella mansione, con profonda conoscenza dell'area produttiva di appartenenza e dei processi produttivi connessi, all'interno della produzione float ovvero della lavorazione per il vetro auto, esercita, in condizioni di autonomia operativa, compiti di supporto e coordinamento di una squadra di lavoratori verificando la rispondenza della produzione in termini qualitativi e quantitativi mantenendo l'attività di conduzione di una parte/macchina del processo produttivo.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
D	D2	I QS O

Profili impiegati (gruppo I)

- Impiegato tecnico con compito di coordinamento e controllo nell'ambito dei settori di produzione e dei servizi.
- Impiegato tecnico che, sulla base di schemi di massima, studia e realizza disegni costruttivi di congegni.
- Impiegato amministrativo con particolare competenza nella contabilità generale o industriale o nell'ambito commerciale.
- Programmatore di centro elettronico che, sulla base d'istruzione e metodologie esistenti, realizza i programmi controllandone i risultati e apportandovi variazioni e migliorie.
- Segretaria stenodattilografa con ottima conoscenza di lingue estere che, servendosi anche di apparecchiature elettroniche, redige corrispondenza, gestisce gli archivi, appronta prospetti e statistiche, tiene aggiornata l'agenda degli impegni e provvede all'organizzazione logistica di riunioni e viaggi.

Profili operai (gruppo 3)

- Lavoratore che, in possesso di diploma tecnico professionale o di preparazione equivalente, con notevole esperienza derivante da pluriennale anzianità specifica nella mansione, con profonda conoscenza dei processi di formazione del vetro cavo responsabile di più macchine e/o linee formatici, individua i difetti, le cause dei guasti ed opera difficoltosi interventi che risultino risolutivi ai fini del regolare andamento della lavorazione, effettua l'avvio e la regolazione delle macchine formatici in condizioni di autonomia operativa, difficoltosi interventi per la sostituzione di parti delle macchine nonché interventi meccanici per il buon funzionamento delle stesse.
- Strumentista manutentore che, in possesso di adeguata competenza tecnica applicata a più rami di specializzazione (meccanica, elettrica, idraulica) opera sulla pluralità degli impianti e/o apparecchiature esistenti in azienda, purché siano tra loro differenti per caratteristiche, al fine di individuare ed eliminare qualsiasi guasto. Provvede alla revisione ed alla messa a punto dei singoli componenti con interventi che risultino risolutivi.
- Strumentista elettronico che, sull'intera gamma delle apparecchiature elettroniche complesse (analizzatori, ecc.) o, in mancanza, sulla pluralità di quelle esistenti in azienda, purché siano tra loro differenti per caratteristiche, opera per l'individuazione e l'eliminazione di qualsiasi guasto e per la taratura (sia dopo la revisione sia all'atto dell'installazione), effettuando interventi che risultino risolutivi. Provvede inoltre alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima e partecipa alla formulazione di proposte migliorative.
- Lavoratore che, in condizioni di autonomia operativa esegue varie analisi di laboratorio chimico fisiche di prodotti, materie prime ed altri componenti chimici di lavorazione, effettua vari tipi di analisi mediante l'uso di tutte le strumentazioni esistenti in azienda e ne sintetizza i risultati con apposite annotazioni coordinando all'occorrenza altri analisti di laboratorio.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA I

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
D		
	DI	I QSO

Profili impiegati (gruppo 1)

- Operatore esperto di centro elettronico.
- Disegnatore che provvede autonomamente allo sviluppo grafico di particolari costruttivi, avvalendosi anche di apparecchiature elettroniche.
- Segretaria stenodattilografa che, avvalendosi anche di apparecchiature elettroniche e con conoscenza di lingue estere redige corrispondenza semplice, esegue lavori di archivio e provvede al reperimento di dati.

Profili operai (gruppo 3)

Settore "Vetro piano"

- Operatore sala comandi float (spout bagno).
- Primo operatore linea float.
- Operatore bagno, capace di sostituire completamente l'operatore sala comandi float.
- Operatore linea taglio computerizzato che in condizione di autonomia operativa imposta il programma di taglio sul computer di processo, ottimizzando la resa del prodotto attraverso interventi adattativi rispetto all'andamento della qualità del vetro in uscita, nell'ambito di schemi produttivi prefissati, trasmettendo a mezzo terminale i dati di produzione all'unità centrale.
- Stimatore di processo della qualità che, dopo adeguato addestramento tecnico specifico, teorico e pratico e con notevole esperienza derivante da pluriennale anzianità nella mansione, in base a standards produttivi prestabiliti, oltre ad eseguire i controlli e le rilevazioni statistiche delle proprietà visive, chimico fisiche e dimensionali del prodotto con l'ausilio di apposita strumentazione, autonomamente determina gli standards qualitativi ed effettua proiezioni sulla base dei controlli eseguiti, consentendo così alla produzione di intervenire tempestivamente sul processo per il mantenimento di condizioni ottimali di qualità.
- Lavoratore che, in condizioni di autonomia operativa, esegue sulla base di metodologie standardizzate ed avvalendosi della strumentazione di laboratorio, analisi chimico fisiche di prodotti, materie prime ed altri componenti ausiliari. Riporta i risultati su appositi moduli o, all'occorrenza, su carte diagrammate fornendo in tempo reale alla produzione i risultati ed i parametri indispensabili per il controllo del processo vetrario, con particolare riferimento al vetro colorato. Provvede, altresì, alla taratura delle apparecchiature di laboratorio, quali spettrofotometri, spettrometri a raggi X ecc. con l'ausilio di standards.

Settore "Vetro temperato e accoppiato, edilizia ed auto, argentato"

- Lavoratore che, in possesso di adeguate conoscenze tecniche ed esperienza appropriata conduce, in condizioni di autonomia operativa, linee a più presse automatiche per costampaggio di guarnizioni su vetri temperati, impostando i programmi di pressatura su computer e gestendo l'ispezione finale per l'ottimizzazione della resa del prodotto; esegue interventi correttivi di regolazione e manutenzione che assicurino la continuità produttiva e la qualità del prodotto, con compiti di coordinamento meramente operativo; trasmette a mezzo terminale i dati di produzione all'elaboratore.
- Conduttore linea a freddo computerizzata per vetri temperati o accoppiati che, in condizione di autonomia operativa, imposta il programma di taglio del vetro sul computer, ottimizzando la resa del prodotto attraverso interventi adattativi rispetto all'andamento della qualità del vetro in uscita, nell'ambito di schemi produttivi prefissati, trasmettendo a mezzo terminale i dati di produzione all'elaboratore e assicurando direttamente e da solo la qualità del prodotto con la relativa ispezione.
- Conduttore linea di assemblaggio e ispezione finale automatizzata per vetri accoppiati auto che, in condizione di autonomia operativa, imposta il programma di pressatura su computer e segue il programma della linea di ispezione finale, ottimizzando la resa del prodotto attraverso interventi adattativi rispetto all'andamento della qualità del vetro in uscita, anche per l'autoclave, trasmettendo a mezzo terminale i dati di produzione all'elaboratore e assicurando la qualità del prodotto.
- Conduttore di linee autoclave automatizzate che, in condizioni di autonomia operativa, imposta cicli di produzione per vari tipi di prodotto, attraverso interventi adattativi rispetto all'andamento della qualità, trasmettendo i dati di produzione all'elaboratore.

- Conduttore di linee completamente robotizzate di controllo e saldatura ed imballo del vetro temperato e accoppiato che, tramite elaboratore, compila schede ed istogrammi per il controllo del processo produttivo trasmettendo i dati dal terminale all'elaboratore.
- Conduttore impianto tempera.
- Conduttore forni di curvatura dei vetri accoppiati.
- Tagliatore e molatore a mano per prototipi auto fuoriserie (mansione prevalente).

Settore "Vetro cavo"

- Lavoratore, in possesso di notevole esperienza derivante da pluriennale anzianità nella mansione, preposto alla conduzione di macchine formatrici con responsabilità della produzione delle medesime, che esegue difficilose operazioni al fine di assicurarne il regolare funzionamento, secondo le prescrizioni di esercizio e provvedendo alle relative registrazioni, anche a mezzo videoterminal.
- Lavoratore, in possesso di particolare e approfondita conoscenza tecnico operativa specifica derivante anche da notevole esperienza, che esegue, con autonomia operativa ed eventualmente in base a disegno, qualsiasi lavoro di costruzione, installazione, manutenzione e riparazione di ogni tipo di impianto elettrico, elettronico e strumentale, effettuandone la messa a punto e regolazione secondo gli standards di funzionamento e che, in grado di individuare qualsiasi guasto, effettua interventi che risultino risolutivi, con eventuali compiti di coordinamento operativo.
- Lavoratore che, in possesso di approfondita conoscenza teorico pratica derivante da addestramento specifico e pluriennale esperienza nella mansione, esegue, in unità organizzative complesse, su tutte le linee di produzione in modo autonomo il controllo delle caratteristiche di qualità del prodotto (funzionali, dimensionali, estetiche), definite nelle relative schede tecniche, mediante l'utilizzo di apparecchiature anche elettroniche, coordinando i flussi informativi e l'operatività che ne consente consentendo alla produzione - anche attraverso tempestive segnalazioni - il raggiungimento ed il mantenimento dei livelli qualitativi espressi nei capitolati tecnici; che valuta altresì la conformità del prodotto anche con riferimento alle normative di certificazione; che compila l'apposita modulistica anche tramite videoterminal, ivi comprese le schede di conformità.

Settore "Tubo di vetro"

- Fonditore.

Settore "Fibre isolanti"

- Fibratore.
- Lavoratore di produzione che, in possesso di notevole esperienza e preparazione, con autonomia operativa provvede alla regolazione e al controllo di più macchine di produzione secondo le prescrizioni di esercizio, assicurandone il regolare funzionamento, con eventuali compiti di coordinamento e provvedendo alle relative registrazioni anche a mezzo videoterminal.

Settore "Fibre tessili"

- Regolatore filiere.
- Regolatore appretti con compiti di controllo della preparazione appretti, effettuando anche analisi di laboratorio e coordinamento del personale addetto alla preparazione appretti.
- Lavoratore che, in condizione di autonomia operativa, assicura, oltre alle normali operazioni di fine linea unifilo, l'eventuale avviamento in manuale dell'impianto, la regolazione della linea e la esecuzione completa di cambi di programma nel quadro di un sistema integrato della gestione della produzione.

Settore "Fibre ottiche"

- Lavoratore che, in possesso di specifiche conoscenze tecniche, ha maturato una considerevole esperienza nella conduzione degli impianti di fabbricazione della fibra ottica su più fasi di lavorazione (depositazione e compattamento filatura e stretching; deposizione e compattamento caratterizzazione prodotto; filatura e stretching caratterizzazione prodotto), e che, nel quadro di specifici piani di addestramento definiti, dopo avere ricevuto adeguata qualificazione da parte degli istruttori, provvede, su indicazione di questi ultimi, all'addestramento tecnico ed operativo di altri lavoratori per metterli in condizione di assicurare il corretto funzionamento degli impianti nel rispetto delle specifiche di produzione, di qualità e del ciclo di lavoro, suggerendo gli eventuali correttivi.

Profili comuni a tutti i settori (gruppo 3)

- Lavoratore che, in possesso di adeguata esperienza, conduce congiuntamente forni fusori e impianti di composizione centralizzati effettuando le opportune manovre di regolazione e di controllo, eseguendo i necessari interventi in caso di guasti e provvedendo altresì alle annotazioni prescritte.
- Lavoratore di manutenzione che, in possesso di adeguate conoscenze tecniche e capacità pratiche con poliprofessionalità nei rami meccanico, elettrico, elettronico – con una alta specializzazione in almeno uno dei tre rami suindicati – effettua interventi che assicurano l'efficienza ed il regolare funzionamento degli impianti e delle macchine, con eventuali compiti di coordinamento meramente operativo.

CATEGORIA E

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
E	E3	O
	E2	I QS O
	E1	IO

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati che svolgono semplici mansioni d'ufficio che richiedono una generica preparazione professionale nonché i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale comunque acquisita.

Appartengono a questa categoria i lavoratori con qualifica speciale che svolgono mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli altri addetti della qualifica operai.

Appartengono a questa categoria i lavoratori operai che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di adeguate capacità pratiche e normali conoscenze tecniche nonché i lavoratori che, nel rispetto degli standards fissati, compiono lavori od operazioni le cui complessità o difficoltà richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche nonché i lavoratori che in possesso di approfondita conoscenza eseguono sulle linee di produzione controlli qualitativi con riferimento alle normative sulla certificazione.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 3

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
E	E3	O

Profili operai (gruppo 3)

Settore "Produzione lastre"

- Operatore di linea di taglio su ciclo continuo che determina la resa del prodotto attraverso interventi adattativi rispetto all'andamento della qualità del vetro in uscita, trasmettendo i dati di produzione alla fabbricazione.

Settore "Vetro temperato e accoppiato, edilizia ed auto, argentato ecc."

- Operatore che in possesso di adeguate conoscenze tecniche ed esperienza appropriata esegue le operazioni di stampa serigrafica provvedendo alla preparazione delle paste, al settaggio delle macchine e garantendo la qualità del prodotto.
- Lavoratore che in possesso di adeguate conoscenze tecniche ed esperienza appropriata è in grado di sostituire i titolari su più posizioni organizzative 2 della categoria E garantendo comunque la qualità del prodotto in autocontrollo e svolgendo manutenzioni di primo livello sugli impianti.

- Lavoratore con compiti di coordinamento nella fase di collaudo finale qualitativo e dimensionale di volumi con relative annotazioni o segnalazioni.

Settore "Vetro cavo"

- Lavoratore che in possesso di approfondita conoscenza tecnico-pratica derivante da addestramento specifico e/o pluriennale esperienza nella mansione, esegue su tutte le linee di produzione in modo autonomo la determinazione dei livelli qualitativi della produzione mediante il controllo delle caratteristiche tecniche del prodotto, definite nei capitolati e/o nelle schede tecniche utilizzando apparecchiature e strumentazioni (di cui cura il funzionamento ed il ripristino) curando il flusso delle informazioni alla produzione per la gestione ed il miglioramento dei processi, facendo riferimento nell'operatività alle eventuali normative di certificazione.

Settore "Fibre tessili"

- Lavoratore addetto appretti con compiti di preparazione e verifica delle specifiche di fabbricazione e di controllo ed interventi sugli impianti; effettua anche analisi, utilizzando strumenti di laboratorio ed apparecchiature informatiche con compiti di registrazione sull'andamento dell'attività.
- Lavoratore, capo macchina velo, che assicura la corretta conduzione dell'impianto, compresa la fase di avviamento e quella di fermata, con compiti di controllo e regolazione, secondo i parametri ed i processi di qualità indicati dal reparto. Il controllo e la regolazione comprendono l'impianto automatico della preparazione legante, il processo completo di formazione e impregnazione compresi i fili di rinforzo, l'impianto di caricamento automatico della fibra e l'impianto di abbattimento fumi.
- Lavoratore, operatore fine linea velo, che, oltre alle normali operazioni proprie della mansione (inserimento tubotti in macchina, controllo e ripristino di dispositivi di regolazione e di sicurezza, impianto automatico di imballo dei rotoli, impianto evacuazione degli sfridi) assicura in collegamento con il capo macchina, gli interventi necessari per permettere una corretta fabbricazione del prodotto nel rispetto dei parametri di processo e di qualità indicati dal reparto.

PROFILO POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
E	E2	I QSO

Profili impiegati (gruppo 1)

- Addetti agli uffici amministrativi che compiono operazioni ricorrenti.
- Addetti allo svolgimento di pratiche commerciali semplici.
- Disegnatore non esclusivamente lucidista.

Profili operai (gruppo 3)

Settore "Produzione lastre"

- Lavoratore incaricato della conduzione di una o più macchine di produzione, che esegue operazioni difficoltose che comportano anche interventi correttivi e controlli di apparecchiature per assicurarne il regolare funzionamento o che effettui altri lavori, anche manuali, di equivalente impegno.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue difficoltosi interventi meccanici, elettrici o elettrotecnicici, idraulici, di muratura, di falegnameria, su apparecchiature, macchinari ed impianti o che svolge i lavori di equivalente natura inerenti alla propria mansione.
- Lavoratore che, stabilmente addetto alla manovra e conduzione di mezzi speciali di trasporto e sollevamento di qualsiasi tipo e portata, sia responsabile dell'allestimento degli ordini su specifica distinta di carico, nonché provveda allo stivaggio a magazzino del prodotto finito, in conformità di criteri di organizzazione del posizionamento del prodotto stesso.

Settore "Vetro temperato e accoppiato, edilizia ed auto, argentato ecc."

- Lavoratore addetto alle fasi di lavorazione manuale difficile su lastre in relazione alla loro dimensione o forma o che effettui altri lavori di equivalente impegno e difficoltà o incaricato della conduzione di impianti di tempera o simili*, che esegue operazioni che comportano anche interventi correttivi e controlli di apparecchiature per assicurarne il regolare ciclo di funzionamento.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue difficoltosi interventi meccanici, elettrici o elettronici, idraulici, di muratura, di falegnameria, su apparecchiature, macchinari ed impianti o che svolge i lavori inerenti al proprio mestiere.
- Lavoratore che, stabilmente addetto alla manovra e conduzione di mezzi speciali di trasporto e sollevamento di qualsiasi tipo e portata, sia responsabile dell'allestimento degli ordini su specifica distinta di carico, nonché provveda allo stivaggio a magazzino del prodotto finito, in conformità di criteri di organizzazione del posizionamento del prodotto stesso.
- Lavoratore addetto al taglio semi-automatizzato del vetro su linee collegate a forni di tempera (vetro temperato) e piegatura (vetro accoppiato) che esegue in autonomia operazioni comportanti anche interventi correttivi e controlli di apparecchiature per assicurare il regolare ciclo di funzionamento e la qualità del prodotto.
- Lavoratore addetto alla saldatura di terminali su lunotti termici (vetro temperato), che esegue in autonomia operazioni comportanti anche interventi correttivi e controlli di apparecchiature per assicurare il regolare ciclo di funzionamento e la qualità del prodotto.
- Lavoratore addetto al costampaggio di guarnizioni su vetri temperati, che esegue in autonomia

*Per simili si intendono anche le macchine che richiedono operazioni la cui difficoltà è equivalente a quella dell'impianto di tempera.

operazioni comportanti anche interventi correttivi e controlli di apparecchiature per assicurare il regolare ciclo di funzionamento e la qualità del prodotto.

Settore "Vetro cavo"

- Lavoratore incaricato della conduzione, regolazione e controllo di impianti, apparecchiature o macchinari, che esegue difficoltose operazioni al fine di assicurarne il regolare funzionamento per la migliore produzione, secondo le prescrizioni di esercizio e provvedendo ad eventuali relative registrazioni.
- Lavoratore che esegue difficoltosi interventi di manutenzione e/o sostituzione di parti di impianti, apparecchiature o macchinari e provvede alla successiva messa a punto e regolazione degli stessi.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue difficoltosi interventi meccanici, elettrici o elettrotecnicici, idraulici, di muratura, di falegnameria, su apparecchiature, macchinari ed impianti o che svolge i lavori di equivalente natura inerenti alla propria mansione.
- Lavoratore che, stabilmente addetto alla manovra e conduzione di mezzi speciali di trasporto e sollevamento di qualsiasi tipo e portata, sia responsabile dell'allestimento degli ordini su specifica distinta di carico, nonché provveda allo stivaggio a magazzino del prodotto finito, in conformità di criteri di organizzazione del posizionamento del prodotto stesso.
- Lavoratore che, in possesso di particolare ed elevata capacità - derivante anche da notevole esperienza specifica acquisita nello svolgimento della medesima mansione - effettua con perizia e carattere di continuità, in modo autonomo, nel rispetto delle procedure e degli standards definiti, la determinazione di qualità di prodotti per la profumeria, aventi caratteristiche estetico qualitative accentuate, richiedenti selezioni particolarmente complesse ed accurate.
- Lavoratore addetto in modo continuativo al controllo di qualità che, in possesso di particolare ed elevata capacità derivante anche da notevole esperienza, esegua in modo autonomo nel rispetto delle prescrizioni di esercizio la determinazione del livello qualitativo della produzione mediante il controllo statistico delle sue caratteristiche morfologiche/dimensionali avvalendosi di adeguata strumentazione, effettuando le relative registrazioni su appositi moduli e dando tempestiva segnalazione di eventuali anomalie, in modo da assicurare risultati aderenti agli standards fissati.

Settore "Tubo di vetro"

- Lavoratore che esegue difficoltose operazioni che comportano conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche e richiedono interventi correttivi e controlli per la conduzione di uno o più apparecchiature o forni fuori per vetro, al fine di assicurarne il regolare funzionamento secondo le prescrizioni di esercizio, provvedendo alle relative annotazioni.
- Lavoratore incaricato della conduzione, regolazione e controllo di più macchine tiratrici, che esegue difficoltose operazioni al fine di assicurarne il regolare funzionamento per la migliore produzione, secondo le prescrizioni di esercizio e provvedendo ad eventuali relative registrazioni.
- Lavoratore che, in base a metodi di lavoro prestabiliti esegue controlli e rilievi statistici delle proprietà dimensionali, visive e chimico fisiche del prodotto, con l'ausilio di apposita strumentazione, provvedendo alle relative annotazioni.

- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue difficoltosi interventi meccanici, elettrici o elettronici, idraulici, di muratura e di carpenteria su apparecchiature, macchinari ed impianti, ovvero che svolge i lavori di equivalente natura inerenti alla propria mansione.
- Lavoratore che, stabilmente addetto alla manovra e conduzione di mezzi speciali di trasporto e sollevamento di qualsiasi tipo e portata, sia responsabile dell'allestimento degli ordini su specifica distinta di carico, nonché provveda allo stivaggio a magazzino del prodotto finito, in conformità di criteri di organizzazione del posizionamento del prodotto stesso.

Settore "Fibre"

- Lavoratore incaricato della conduzione di una o più macchine o di forni produttivi per vetro, le cui operazioni, che comportano conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche, richiedono interventi correttivi o controlli di apparecchiature con le eventuali relative annotazioni.
- Lavoratore che, in base a metodi di lavoro prefissati, esegue varie analisi e rilievi chimici o fisici di una certa difficoltà provvedendo alle relative annotazioni.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue difficoltosi interventi meccanici, elettrici o elettronici, idraulici, di muratura, di falegnameria, su apparecchiature, macchinari ed impianti o che svolge i lavori di equivalente natura inerenti alla propria mansione.
- Lavoratore che, stabilmente addetto alla manovra e conduzione di mezzi speciali di trasporto e sollevamento di qualsiasi tipo e portata, sia responsabile dell'allestimento degli ordini su specifica distinta di carico, nonché provveda allo stivaggio a magazzino del prodotto finito, in conformità di criteri di organizzazione del posizionamento del prodotto stesso.

Settore "Fibre ottiche"

- Lavoratore addetto alla conduzione di torni di deposizione e fornaci di compattamento e ad operazioni ausiliarie sulle preforme che, in base a procedure operative implicanti super-visione ricevuta sul modo di operare e con specifiche conoscenze tecniche, esegue, nel rispetto di standards prefissati, le operazioni di preparazione, conduzione e controllo delle macchine con le relative registrazioni.
- Lavoratore addetto alla conduzione complessiva di impianti di filatura e stretching che, in possesso di specifiche conoscenze tecniche e sulla base di procedure operative implicanti supervisione ricevuta sul modo di operare, esegue, nel rispetto di standards prefissati, le operazioni di preparazione, conduzione e controllo degli impianti in ciascuna posizione lavorativa prevista con le relative registrazioni.
- Lavoratore che, in base a procedure operative implicanti supervisione ricevuta sul modo di lavorare con specifiche conoscenze tecniche, esegue, nel rispetto degli standards prefissati, la bobinatura e ribobinatura ed il controllo finale del prodotto, i controlli dimensionali e fisico/ottici della fibra per determinare la caratterizzazione completa del prodotto avvalendosi delle strumentazioni di misura a lettura diretta ed effettuando le relative registrazioni.

dw DR b2

PROFILO POSIZIONE ORGANIZZATIVA I

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
E		
	E1	IO

Profili impiegati (gruppo 1)

- Addetti a mansioni semplici di ufficio o di scritturazione e copia, nonché dattilografi addetti a centralini telefonici di normale difficoltà.

Profili operai (gruppo 3)

Settore "Produzione lastre"

- Lavoratore che esegue operazioni secondo procedure definite che richiedono l'impiego di macchine o attrezzature di normali difficoltà o che esegue lavori manuali di equivalente impegno.
- Lavoratore addetto alla manovra e conduzione meccanica di carrelli elevatori per il trasporto e sollevamento di materiali vari o per il traino di attrezzature mobili.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue interventi o lavori di normale impegno.

Settore "Vetro temperato e accoppiato, edilizia ed auto, argentato"

- Lavoratore che, su macchine e con l'ausilio di attrezzature, esegue operazioni di normale difficoltà secondo procedure definite o che effettua operazioni manuali di equivalente impegno.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue interventi o lavori di normale impegno.
- Lavoratore che esegue il controllo di qualità visivo e dimensionale secondo le specifiche previste.
- Lavoratore addetto alla manovra e conduzione meccanica di carrelli elevatori per il trasporto e sollevamento di materiali vari o per il traino di attrezzature mobili.
- Lavoratore che esegue l'imballo ed il confezionamento del prodotto finito, secondo le specifiche previste.

Settore "Vetro cavo"

- Lavoratore che, addetto al funzionamento di macchine, esegue operazioni richiedenti il possesso di adeguate capacità pratiche e normali conoscenze tecniche, ovvero esegue altri lavori di equivalente impegno.
- Lavoratore addetto alla manovra e conduzione meccanica di carrelli elevatori per il trasporto e sollevamento di materiali vari o per il traino di attrezzature mobili.
- Lavoratore che esegue normali interventi di manutenzione e/o sostituzione di parti di impianti, apparecchiature o macchinari.
- Lavoratore che, in possesso di esperienza derivante da anzianità nello svolgimento della medesima mansione, effettua, secondo procedure definite, la determinazione di qualità di prodotti e materiali che richiedono selezioni particolarmente accurate.
- Lavoratore di officina e di manutenzione che esegue interventi o lavori di normale impegno.

Settore "Tubo di vetro"

- Lavoratore che predisponde ed esegue normali e semplici regolazioni di macchine, anche con l'ausilio di tabelle e indici di riferimento, al fine di assicurarne il regolare funzionamento, provvedendo alle relative annotazioni.
- Lavoratore che esegue il controllo di qualità visiva e dimensionale con l'ausilio di semplici strumenti di misura provvedendo alle relative annotazioni.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue interventi o lavori di normale impegno.
- Lavoratore addetto alla manovra e conduzione meccanica di carrelli elevatori per il trasporto e sollevamento di materiali vari o per il traino di attrezzature mobili.
- Aiutanti di lavoratori del livello superiore.

Settore "Fibre"

- Lavoratore che, in base a metodi di lavoro prefissati, esegue misure chimico-fisiche correnti su un solo prodotto o materia prima anche con l'aiuto di strumenti, provvedendo alle relative annotazioni.
- Lavoratore che predisponde, secondo le consegne ricevute, le normali e semplici regolazioni di macchine, previste su opportune scale o indici di riferimento, al fine di assicurarne il regolare funzionamento o esegue altri lavori di equivalente impegno.
- Lavoratore incaricato del controllo visivo ed eventuale scarto dei prodotti prima dell'imballo.
- Lavoratore addetto alla manovra e conduzione meccanica dei carrelli elevatori per il trasporto e sollevamento di materiali vari o per il traino di attrezzature mobili.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue interventi o lavori di normale impegno.

Settore "Fibre ottiche"

- Lavoratore che, sulla base di specifiche e metodi di lavoro prefissati, coadiuva il conduttore degli impianti di filatura eseguendo semplici interventi in fase di avviamento e a ciclo, curando l'evacuazione del ridotto, effettuando misure geometriche sul rivestimento sulla base di scale opportune e indici di riferimento e controllando visivamente la conformità del prodotto stesso.
- Lavoratore che, sulla base di specifiche e metodi di lavoro prefissati, cura la bobinatura su bobine di misura, la ribobinatura su bobine di spedizione e il controllo finale della fibra eseguendo semplici operazioni manuali e normali regolazioni/controlli di processo, effettuando le relative registrazioni.



CATEGORIA F

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
F	FI	O

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori operai che svolgono mansioni, lavori ed operazioni che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità pratiche.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA I

CATEGORIA	POS. ORG.	QUALIFICHE
F	FI	O

Profili Operai (gruppo 3)

- Addetti a lavori di carico e scarico a mano, generici di pulizia, lavaggio manuale e analoghi lavori di fatica e aiutanti di operai a livello superiore.

Art. II bis – Classificazione del personale delle seconde lavorazioni del vetro e settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli nei settori delle seconde lavorazioni del vetro e da 9 livelli nei settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche. L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli livelli viene effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili come più sotto indicato.

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

I profili determinano il livello minimo del contenuto professionale che una mansione deve presentare per essere inquadrata nel corrispondente livello.

Le mansioni il cui contenuto professionale non sia rappresentato dai profili minimi verranno inquadrate, nell'ambito della medesima qualifica, sulla base della declaratoria pertinente, con l'ausilio del riferimento analogico al relativo profilo minimo ed a quelli contigui.

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

Ai fini suddetti, il collegamento fra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente: Gruppo 1)

- Quadro e qual. impiegatizia: 9° livello, 8° livello, 7° livello, 6° livello, 5° livello, 4° livello, 3° livello, 2° livello;

Gruppo 2) - Qual. Speciale: 6° livello, 5° livello, 4° livello, 3° livello;

Gruppo 3) - Qual. operaia: 8° livello, 7° livello, 6° livello, 5° livello, 4° livello, 3° livello, 2° livello, 1° livello.

Note a verbale

I) I livelli di inquadramento definiti nel presente contratto sono raggruppati nelle seguenti aree:

I e II LAVORAZIONI		TRADIZIONALE	
Livelli	Arese	Livelli	Arese
8°	1	9°	1
7°	2	8°	2
6°	3	7°	3
5°		6°	
4°	4	5°	4
3°		4°	
2°	5	3°	
1°		2°	5
		1°	

Nota a verbale

Qualora l'importanza delle nuove forme di organizzazione dovesse far emergere nuove figure professionali caratterizzate o meno dalla polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro all'interno della medesima posizione organizzativa o livello) e/o polifunzionalità (intesa come esercizio di mansioni svolte su più posizioni organizzative o su diversi livelli) che comportino un incremento di professionalità da costituire un punto di riferimento per l'intero settore, Direzioni aziendali ed RSU potranno proporre al livello nazionale di valutare le eventuali integrazioni od inserimenti al sistema classificatorio, valutazione da effettuarsi con frequenza annuale, in prossimità dell'Osservatorio Nazionale.

Le Parti concordano che tali attività si articolieranno in linea di massima nel rispetto del principio di invarianza del costo.

Allo scopo di verificare l'emersione di nuove figure professionali da sottoporre alle Parti stipulanti al fine di valutarne l'inserimento nel sistema di classificazione, verrà costituita entro la fine del 2020 una Commissione Paritetica. La Commissione, nello svolgimento dei lavori, potrà fare ricorso ad esperti. A tali fini, intese aziendali sulla valutazione e sperimentazione di nuovi profili professionali, non riconducibili all'attuale inquadramento, individuabili per effetto dell'innovazione tecnologica e delle specificità delle lavorazioni, potranno essere di riferimento per i lavori della Commissione.

DECLARATORIE E PROFILI

Settore seconde lavorazioni del vetro

8° LIVELLO A

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo I, quadri) ai quali sono attribuite, con carattere di continuità, autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di più unità organizzative di notevole importanza e complessità con elevata discrezionalità di poteri al fine dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi aziendali, nonché i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni specialistiche di rilevanza fondamentale equivalenti in termini di ampiezza, natura e autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

8° LIVELLO

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo I, quadri) ai quali sono attribuite, con carattere di continuità, autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative importanti e complesse con discrezionalità di poteri per l'attuazione degli obiettivi aziendali ovvero i lavoratori con funzioni specialistiche di elevato livello equivalente per ampiezza, natura ed autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

7° LIVELLO

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo I) che nell'ambito amministrativo, tecnico e commerciale svolgono con discrezionalità di poteri e facoltà d'iniziativa funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni aziendali nonché i lavoratori con funzioni di livello equivalente per ampiezza e natura per le quali è richiesta particolare competenza professionale.

6° LIVELLO A

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo 1) che, in possesso di particolari e approfondite conoscenze in campo tecnico, amministrativo o commerciale accompagnate da rilevante e specifica esperienza, svolgono con ampia autonomia operativa nell'ambito dei compiti loro attribuiti, importanti mansioni di concetto che possono implicare anche la conduzione ed il coordinamento di unità organizzate.

5° LIVELLO

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

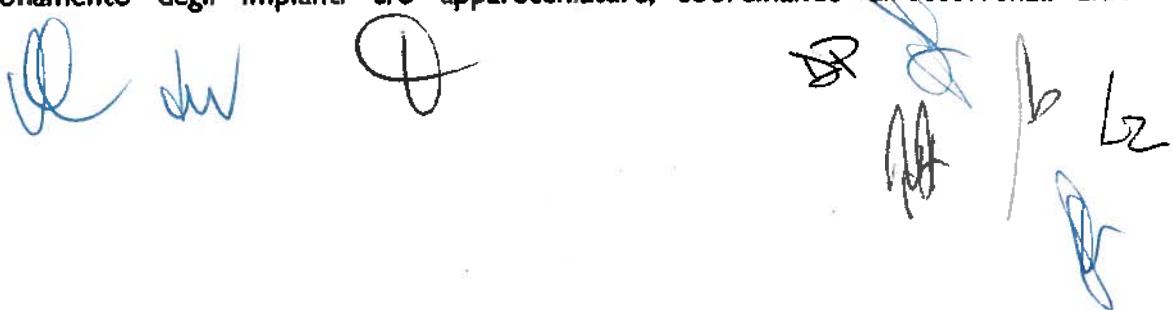
I lavoratori (gruppo 1) che svolgono mansioni di concetto che comportano iniziativa e autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza tecnica od amministrativa comunque acquisita.

Profili minimi (gruppo 1)

- Impiegato tecnico con compito di coordinamento e controllo nell'ambito dei settori di produzione e dei servizi.
- Impiegato tecnico che, sulla base di schemi di massima, studia e realizza disegni costruttivi di congegni.
- Impiegato amministrativo con particolare competenza nella contabilità generale o industriale, o nell'ambito commerciale.
- Programmatore di centro elettronico che, sulla base d'istruzioni e metodologie esistenti, realizza i programmi controllandone i risultati e apportandovi variazioni e migliorie.

I lavoratori (gruppo 2) che, con potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, svolgono compiti di guida, controllo e coordinamento di un gruppo di lavoratori.

I lavoratori (gruppo 3) con approfondita preparazione ed elevata competenza professionali accompagnate da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della mansione ed eventualmente in possesso di diploma tecnico professionale che svolgono in condizioni di autonomia operativa operazioni di rilevante delicatezza e complessità ed effettuano interventi che risultino risolutivi per l'ottimale funzionamento degli impianti e/o apparecchiature, coordinando all'occorrenza altri lavoratori.



4° LIVELLO

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo 1) che, in condizioni di autonomia operativa, svolgono mansioni esecutive tecnico amministrative o commerciali di contenuto complesso, che richiedono un'approfondita preparazione professionale e una considerevole esperienza di lavoro specifica.

Profili minimi (gruppo 1)

- Segretaria stenodattilografa con perfetta conoscenza di almeno una lingua estera che, avvalendosi anche di apparecchiature elettroniche, redige corrispondenza e gestisce gli archivi.
- I lavoratori (gruppo 2) il cui compito consiste nella guida, coordinamento e controllo di un gruppo di lavoratori con apporto di competenza tecnico pratica.
- I lavoratori (gruppo 3) che, in autonomia operativa, compiono a regola d'arte lavori particolarmente difficoltosi ed eseguono operazioni particolarmente complesse, richiedenti notevoli conoscenze tecniche acquisite con specifica preparazione professionale.

Profilo comune a tutti i settori (gruppo 3)

- Lavoratore responsabile della manutenzione che, in possesso di particolari conoscenze teorico pratiche, ed eventualmente in possesso di diploma tecnico professionale, effettua in condizioni di autonomia operativa interventi risolutivi che assicurano l'efficienza e il regolare funzionamento degli impianti e delle macchine, con compiti di coordinamento meramente operativo.

3° LIVELLO

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo 1) che svolgono mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale comunque acquisita.

I lavoratori (gruppo 2) che svolgono mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli altri addetti.

I lavoratori (gruppo 3) che, nel rispetto degli standards fissati, compiono lavori od operazioni le cui complessità o difficoltà richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche.

Profili minimi (gruppo 1)

- Addetti agli uffici amministrativi che compiono operazioni ricorrenti.

- Addetti allo svolgimento di pratiche commerciali semplici.

- Disegnatore non esclusivamente lucidista.

Profili minimi (gruppo 3)

Settore "Trasformazione e posa in opera vetri - cristalli piani - vetri uniti al perimetro e accoppiati":

- Lavoratore addetto alla lavorazione manuale o con macchinari anche di parti accessorie di metallo o simili, che comporti difficoltosi interventi, specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche o che effettui altri lavori di equivalente impegno e difficoltà.

- Lavoratore addetto alla posa in opera di qualunque volume piano e curvato su qualsiasi tipo di serramento o con parti metalliche accessorie su qualsiasi vano, che comporti difficoltosi interventi, specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche o che effettui altri lavori di equivalente impegno e difficoltà.

- Lavoratore addetto ad impianti di argentatura, molatura, tempera o simili il quale esegua operazioni che comportano interventi correttivi e controllo di apparecchiature e preparati per assicurarne il regolare completo ciclo di funzionamento.

- Lavoratore che, addetto alla conduzione di autocarri con mansioni di meccanico, esegue operazioni di carico e scarico anche con mezzi di sollevamento.

- Lavoratore che, stabilmente addetto alla manovra e conduzione di mezzi speciali di trasporto e sollevamento di qualsiasi tipo e portata, sia responsabile dell'allestimento degli ordini su specifica distinta di carico, nonché provveda allo stivaggio a magazzino del prodotto finito, in conformità di criteri di organizzazione del posizionamento del prodotto stesso.

Settore "Fiale - Siringhe":

- Lavoratore incaricato della conduzione, regolazione e controllo di uno o più impianti, apparecchiature o macchinari, che esegue difficoltose operazioni al fine di assicurarne il perfetto funzionamento per la migliore produzione, secondo le prescrizioni di esercizio, provvedendo al cambio lavoro e relative registrazioni.

- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue difficoltosi interventi meccanici, elettrici o elettronici, idraulici, su apparecchiature macchinari ed impianti o che svolge i lavori inerenti al proprio mestiere.

- Lavoratore che, stabilmente addetto alla manovra e conduzione di mezzi speciali di trasporto e sollevamento di qualsiasi tipo e portata, sia responsabile dell'allestimento degli ordini su specifica distinta di carico, nonché provveda allo stivaggio a magazzino del prodotto finito, in conformità di criteri di organizzazione del posizionamento del prodotto stesso.

Settore "Termometri, densimetri e apparecchi scientifici e simili":

- Lavoratore che esegue a mano o a macchina difficoltose operazioni che comportano conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche per il controllo di qualità ed il funzionamento di qualsiasi tipo di strumento finito a perfetta regola d'arte.
- Lavoratore che esegue difficoltosi interventi di manutenzione e/o sostituzione di parti di impianti, apparecchiature o macchinari e provveda alla successiva messa a punto e regolazione degli stessi o che svolge i lavori inerenti al proprio mestiere.
- Lavoratore che, stabilmente addetto alla manovra e conduzione di mezzi speciali di trasporto e sollevamento di qualsiasi tipo e portata, sia responsabile dell'allestimento degli ordini su specifica distinta di carico, nonché provveda allo stivaggio a magazzino del prodotto finito, in conformità di criteri di organizzazione del posizionamento del prodotto stesso.

Settore "Decorazione":

- Lavoratore incaricato della regolazione, messa a punto e controllo di apparecchiature, impianti o macchine, che esegue difficoltosi interventi al fine di assicurarne il perfetto funzionamento per la migliore produzione secondo le prescrizioni di esercizio.
- Lavoratore di servizi ausiliari che, in possesso di specifiche conoscenze tecniche, svolge tutti i lavori inerenti al proprio mestiere.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue difficoltosi interventi elettrici, elettronici, idraulici, meccanici, di montaggi, revisione, cambio macchine o che svolge i lavori inerenti al proprio mestiere.
- Lavoratore che, stabilmente addetto alla manovra e conduzione di mezzi speciali di trasporto e sollevamento di qualsiasi tipo e portata, sia responsabile dell'allestimento degli ordini su specifica distinta di carico, nonché provveda allo stivaggio a magazzino del prodotto finito, in conformità di criteri di organizzazione del posizionamento del prodotto stesso.

2° LIVELLO

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo 1) che svolgono semplici mansioni d'ufficio che richiedono una generica preparazione professionale.

I lavoratori (gruppo 3) che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di adeguate capacità pratiche e normali conoscenze tecniche.

Profili minimi (gruppo 1)

- Addetti a mansioni semplici di ufficio o di scritturazione e copia, nonché dattilografi, addetti alle macchine fatturatrici e contabili, addetti a centralini telefonici di normale difficoltà.

Profili minimi (gruppo 3)

Settore "Trasformazione e posa in opera vetri - cristalli piani - vetri uniti al perimetro e accoppiati":

- Lavoratore che su impianti di argentatura, molatura, tempera o simili o con l'ausilio di attrezature, esegua operazioni di normale difficoltà, secondo procedure ben definite o che effettui altri lavori manuali di equivalente impegno e difficoltà anche di parti accessorie di metallo o simili.
- Lavoratore addetto alla posa in opera di prodotti vetrari su qualsiasi tipo di serramento con mastici e regoli fermavetro che richiedono operazioni di normale impegno.
- Lavoratore di officina, di falegnameria o di manutenzione che esegue interventi o lavori di normale impegno.

Settore "Fiale - Siringhe":

- Lavoratore che, addetto al funzionamento e conduzione di una o più macchine, esegue secondo procedure definite, impegnative operazioni richiedenti il possesso di capacità pratiche e normali conoscenze tecniche che consentano di garantire il livello qualitativo del prodotto - dimensioni e serigrafia - provvedendo ad eventuali registrazioni ovvero esegue altri lavori di equivalente impegno.
- Lavoratore addetto alla manovra e conduzione meccanica di carrelli elevatori per il trasporto e sollevamento di materiali vari.
- Lavoratore che esegue normali interventi di manutenzione e/o sostituzione di parti di impianti, apparecchiature o macchinari.

Settore "Termometri, densimetri e apparecchi scientifici e simili":

- Lavoratore che esegue, secondo procedure definite, adeguate lavorazioni a mano o a macchina, richiedenti buone capacità pratiche e normali conoscenze tecniche e capacità pratiche per il controllo di qualità ed il funzionamento di un solo tipo di strumento.
- Lavoratore che esegue normali interventi di manutenzione e/o sostituzione di parti di impianti, apparecchiature o macchinari.

Settore "Decorazione":

- Lavoratore che, addetto alla conduzione di macchine esegue, secondo procedure definite, operazioni richiedenti il possesso di adeguate capacità pratiche e normali conoscenze tecniche ovvero esegue altri lavori di equivalente impegno.

- Lavoratore addetto alla manovra e conduzione meccanica di carrelli elevatori per il trasporto e sollevamento di materiali vari.
- Lavoratore che esegue normali interventi di regolazione, manutenzione e/o sostituzione di parti di impianti, attrezzature o macchine.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue interventi o lavori di normale impegno.

I° LIVELLO

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono normali conoscenze pratiche e che compiono lavori manuali semplici.

Profili minimi (gruppo 3)

Settori "Trasformazione e posa in opera vetri - cristalli piani - vetri uniti al perimetro ed accoppiati":

- Lavoratore che esegue operazioni, secondo procedure definite, che richiedono l'impiego di attrezzature di semplice uso o che esegue semplici lavori manuali anche su linee produttive.
- Aiutanti di lavoratori di livelli superiori.

Settore "Fiale - Siringhe":

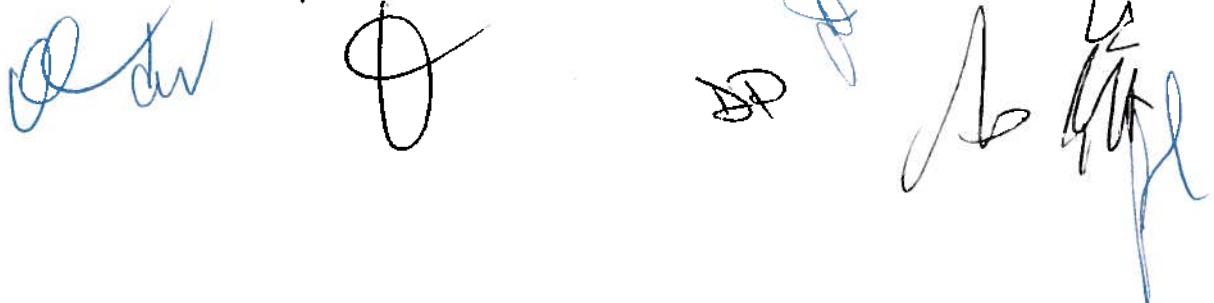
- Lavoratore addetto all'assistenza di macchine che, secondo procedure definite, esegue sulle stesse operazioni semplici o complementari che richiedono il possesso di capacità pratiche.
- Lavoratore che effettua, secondo procedure definite, operazioni di scelta e di confezionamento del prodotto finito anche con l'impiego di attrezzature di semplice uso.
- Aiutanti di lavoratori di livelli superiori nei servizi ausiliari.

Settore "Termometri, densimetri e apparecchi scientifici e simili":

- Lavoratore che, secondo procedure definite, è addetto all'assistenza di macchine ed attrezzature per l'esecuzione di operazioni limitate o complementari che richiedono il possesso di capacità pratiche.
- Lavoratore che effettua, secondo procedure definite, operazioni di scelta del prodotto anche con l'impiego di attrezzature o macchinari di facile uso.
- Aiutanti di lavoratori di livelli superiori nei servizi ausiliari.

Settore "Decorazione":

- Lavoratore che, secondo procedure definite, è addetto all'assistenza di macchine o attrezzature per l'esecuzione di operazioni semplici che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.
- Lavoratore che effettua, secondo procedure definite, la cernita e il confezionamento del prodotto anche con l'uso di attrezzature.
- Aiutanti di lavoratori di livelli superiori nei servizi ausiliari.



Handwritten signatures in blue ink, including initials and a surname, are visible in the upper right corner of the page.

DECLARATORIE E PROFILI

Settori non meccanizzati

9° LIVELLO A

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo 1, quadri) ai quali sono attribuite, con carattere di continuità, autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di più unità organizzative di notevole importanza e complessità con elevata discrezionalità di poteri al fine dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi aziendali, nonché i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni specialistiche di rilevanza fondamentale equivalenti in termini di ampiezza, natura e autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

9° LIVELLO

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo 1, quadri) ai quali sono attribuite, con carattere di continuità, autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative importanti e complesse con discrezionalità di poteri per l'attuazione degli obiettivi aziendali ovvero i lavoratori con funzioni specialistiche di elevato livello equivalente per ampiezza, natura ed autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

8° LIVELLO A

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo 3) che, in possesso di elevata capacità professionale, con spiccate doti creative e sensibilità artistica, realizzano articoli di particolare pregio e singolare maestria, guidando, controllando e coordinando un gruppo di operai (piazza).

Profili minimi (gruppo 3)

Vetro bianco, a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche.

- Primo Maestro soffiatore e apritore assortimento oltre Ø 50.

Vetro artistico

- Primo Maestro.

Fiaschi, damigiane, cammelli e lavori speciali a soffio e con macchine semiautomatiche, bulbi per lampade elettriche, ecc., vetro neutro soffiato, canna massiccia, ecc.

Flamrex a soffio, a pressa ed hardex

- Maestro soffiatore prima piazza.

8° LIVELLO

Declaratoria: Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo 1) che nell'ambito amministrativo, tecnico e commerciale svolgono con discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni aziendali nonché i lavoratori con funzioni di livello equivalente per ampiezza e natura per le quali è richiesta particolare competenza professionale.

7° LIVELLO

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo 3) che in possesso di notevole capacità tecnica e professionale, derivata da comprovata esperienza acquisita nell'intera gamma delle lavorazioni, coordinando, guidando e controllando un gruppo di lavoratori (piazza) realizza articoli di difficile fattura aperti a mano, soffiati o modellati a caldo con il particolare sistema di lavorazione definito a "mano volante".

Profili minimi (gruppo 3)

Vetro bianco, a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche:

- Apritore e soffiatore piazza assortimento e contenitori.
- Soffiatore globi oltre Ø 40 di grande difficoltà.

Vetro artistico

- Maestro attacca gambi.
- Secondo maestro.
- Maestro molatore e/o incisore in grado di ricavare sculture, figure e oggetti di alto valore, attraverso modifiche sostanziali di manufatti grezzi.

Fiaschi, damigiane, cammelli e lavori speciali a soffio e con macchine semiautomatiche:

Bulbi per lampade elettriche ecc., vetro neutro soffiato, canna massiccia, ecc.

- Apritore.

Flamrex a soffio, a pressa ed hardex

- Maestro soffiatore seconda piazza.

6° LIVELLO

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo 1) che svolgono mansioni di concetto che comportano iniziativa e autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza tecnica od amministrativa comunque acquisita.

Profili minimi (gruppo 1)

- Impiegato tecnico con compito di coordinamento e controllo nell'ambito dei settori di produzione e dei servizi.
- Impiegato tecnico che, sulla base di schemi di massima, studia e realizza disegni costruttivi di congegni.
- Impiegato amministrativo con particolare competenza nella contabilità generale o industriale o nell'ambito commerciale.
- Impiegato amministrativo con compiti di controllo e particolare competenza nel settore magazzino.
- Programmatore di centro elettronico che, sulla base di istruzioni e metodologie esistenti, realizza i programmi controllandone i risultati ed effettuando interventi risolutivi nell'ambito dei compiti assegnatigli.

I lavoratori (gruppo 2) che, con potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, svolgono compiti di guida, controllo e coordinamento di un gruppo di operai.

I lavoratori (gruppo 3) che, in possesso di approfondite conoscenze tecniche e di affinate capacità pratiche, svolgono responsabilmente e a regola d'arte, nelle fasi finali delle lavorazioni, interventi su prodotti di notevoli dimensioni e/o di difficoltosa realizzazione.

Profili minimi (gruppo 3)

Vetro bianco, a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche:

- Levatore pressa grande fantasia

- Levavetro piazza assortimento
- Scannellatore rifinito
- Levaparaison oltre Ø 40
- Levatore ultima coperta piazza soffiato (levaparaison)
- Levatore a centrifuga oltre i 6 kg. di vetro
- Soffiatore globi da Ø 30 a Ø 40
- Maestro molatore
- Apritore piazza bastarda.

Vetro artistico

- Primo forcellante
- Servente
- Levaparaison oltre Ø 40
- Levatore ultima coperta piazza soffiato (levaparaison)
- Soffiatore globi da Ø 30 a Ø 40
- Maestro molatore.

Fiaschi, damigiane, cammelli e lavori speciali a soffio e con macchine semiautomatiche Bulbi per lampade elettriche, ecc.

- Soffiatore bulbi per valvole speciali.

Vetro neutro soffiato, canna massiccia, ecc.

- Maestro cannettista
- Maestro soffiatore prima piazza.

5° LIVELLO

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo 1) che, in condizioni di autonomia operativa, svolgono mansioni esecutive tecnico amministrative o commerciali di contenuto complesso, che richiedono un'approfondita preparazione professionale e una considerevole esperienza di lavoro specifica.

Profili minimi (gruppo 1)

- Operatore esperto di centro elettronico
- Impiegato con ottima conoscenza di almeno una lingua estera che svolge, in condizioni di autonomia operativa, complesse funzioni amministrative o commerciali.
- Lavoratore che, in condizioni di autonomia operativa e con responsabilità in ordine ai risultati e adempimenti, attende alle movimentazioni di magazzino e sovraintende alle spedizioni, con l'ausilio del centro elettronico.

I lavoratori (gruppo 3) che in possesso di particolari conoscenze tecniche e con notevole capacità pratica compiono, a regola d'arte, lavori od operazioni complessi e difficoltosi, coordinando gruppi di lavoratori di grado inferiore.

Profili minimi (gruppo 3)

Vetro bianco, a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche

- Fonditore a padelle o a bacino giornaliero (vaschette)
- Coupaggista senza piede e articoli speciali
- Responsabile piazza piastra
- Primo composizioniere
- Levavetro alla centrifuga oltre 2 kg
- Giantilé calici a gambo tirato
- Responsabile magazzino
- Soffiatore globi fino a Ø 30
- Attacca piedi calici
- Soffiatore calici
- Operatore pressa grande fantasia
- Apritore piazza riflettori
- Levaparaison da Ø 30 a Ø 40
- Levatore pressa piccola fantasia oltre Ø 30 o criteri equivalenti
- Levavetro piazza bastarda
- Macchinista e levavetro macchine semi automatiche oltre Ø 30 o criteri equivalenti.

Vetro artistico

- Levaparaison da Ø 30 a Ø 40
- Incisore a mola
- Fonditore a padelle o a bacino giornaliero (vaschette)
- Primo molatore
- Primo montatore
- Primo imballatore
- Primo composizioniere
- Responsabile del magazzino.

Fiaschi, damigiane, cammelli e lavori speciali a soffio e con macchine semiautomatiche

- Maestro fiascaio lavori speciali
- Tagliatore e levavetro macchine semiautomatiche a cammelloni
- Tagliatore, levavetro e soffiatore macchine semiautomatiche a damigiane oltre 5 litri, lavori speciali e cammelli.

Bulbi per lampade elettriche, ecc.

- Primo fonditore a padelle
- Soffiatore bulbi, palloncini e thermos.

Vetro neutro soffiato, canna massiccia, ecc.

- Maestro soffiatore seconda piazza
- Primo composizioniere.

BB

AB

MM

Q

Flamrex a soffio, a pressa ed hardex

Ottica e semiotica

- Soffiatore globi e cilindri.

4° LIVELLO

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo 1) che svolgono mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale comunque acquisita.

Profili minimi (gruppo 2)

- Addetti agli uffici amministrativi che compiono operazioni ricorrenti.
- Addetti allo svolgimento di pratiche commerciali semplici.
- Disegnatore non esclusivamente lucidista.

I lavoratori (gruppo 2) il cui compito consiste nella guida, coordinamento e controllo di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico pratica o che svolgono mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai.

I lavoratori (gruppo 3) che compiono lavori od operazioni la cui complessità o difficoltà richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche, coordinando, all'occorrenza, altri lavoratori di grado inferiore.

Profili minimi (gruppo 3)

Vetro bianco, a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche

- Levatore alla piastra
- Tagliatore e levatore a pressina
- Addetto preparazione e montaggio stampi in metallo
- Primo sottofonditore a padelle
- Macchinista e levavetro alla centrifuga
- Pallinaio oltre Ø 25
- Fonditore a bacino (ciclo continuo)
- Smerigliatore a lucido
- Scalottatore e ribruciatore a caldo
- Operatore pressa piccola fantasia (fino a Ø 35) o criteri equivalenti
- Pressatore prismi e pendagli
- Scannellatore
- Macchinista e levavetro macchine semiautomatiche fino a Ø 30 o criteri equivalenti
- Levaparaison
- Incamiciatore e levavetro fino a Ø 35
- Personale di manutenzione (attrezzi, meccanico, tornitore, stampista, elettricista, elettromeccanico)

10
11
12

Adm D

DP

Vetro artistico

- Velatore
- Molatore
- Serventino
- Primo sottofonditore a padelle
- Personale di manutenzione (attrezzista, meccanico, tornitore, stampista, elettricista, elettromeccanico).

Fiaschi, damigiane, cammelli e lavori speciali a soffio e con macchine semiautomatiche

- Tagliatore e levavetro macchine automatiche.

Bulbi per lampade elettriche, ecc.

- Fonditore a padelle o a bacino giornaliero.

Vetro neutro soffiato, canna massiccia, ecc.

- Soffiatore fialone e biberons
- Fonditore a padelle o a bacino giornaliero
- Levaparaison piazza assortimento

Flamrex a soffio, a pressa ed hardex

- Stampatore serigrafico
- Primo molatore
- Levavetro e pressatore
- Primo rettificatore
- Primo apritore
- Maestro soffiato terza piazza.

Ottica e semiottica

- Sbacchettatore.

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo 1) che svolgono semplici mansioni di ufficio che richiedono una generica preparazione professionale.

I lavoratori (gruppo 3) che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di adeguate capacità pratiche e normali conoscenze tecniche.

Profili minimi (gruppo 3)

Vetro bianco, a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche

- Secondo sottofonditore a padelle
- Sabbiatore
- Foratore al trapano

- Sceglitore
- Spianatore
- Leva piedi, leva gambi, leva cordoni
- Montatori articoli da illuminazione
- Appuntellatore
- Acidatore
- Molatore
- Tagliatore dischi diamantati
- Soffiatore semiautomatiche
- Lucidatore a nastro, a sughero e ad acido
- Autista e carrellista
- Temperista/sceglitore
- Pallinaio fino a Ø 25
- Scalottatore e ribruciatore a freddo
- Aiuto stenditore/sagomatore alla piastra

Vetro artistico

- Secondo sottofonditore a padelle
- Sabbiatore
- Acidatore
- Foratore al trapano
- Spianatore
- Leva piedi, leva gambi, leva cordoni
- Montatore articoli da illuminazione
- Imballatore
- Tagliatore a sega circolare
- Lucidatore a nastro e a sughero
- Autista/carrellista

Fiaschi, damigiane, cammelli e lavori speciali a soffio e con macchine semiautomatiche

- Temperista con responsabilità conduzione tempera e scelta
- Autista e carrellista meccanici.

Bulbi per lampade elettriche, ecc.

- Primo composizioniere
- Macchinista responsabile macchine automatiche.

Vetro neutro soffiato, canna massiccia, ecc.

- Levaparaison
- Fonditore a bacino
- Temperista
- Personale di officina.

Flamrex a soffio, a pressa ed hardex

- Primo ribruciatore
- Tiracanne
- Secondo apritore.

Ottica e semiotica

- Pressatore
- Padellista
- Fonditore.

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo 3) che compiono lavori ed operazioni che richiedono normali conoscenze pratiche e che eseguono interventi manuali specifici.

Profili minimi (gruppo 3)

Vetro bianco, a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche

- Smerigliatore a lucido prismi e pendagli con macchine semiautomatiche
- Incartatore
- Serraforme
- Tranciatore
- Staccatore
- Tiragambi
- Scaricatore alle tempere
- Portiere con centralino
- Addetto a manutenzioni semplici
- Decoratore artistico a pennello

Vetro artistico

- Impaccatore
- Incartatore
- Scaricatore alle tempere
- Portiere con centralino
- Addetto a manutenzioni semplici

Fiaschi, damigiane, cammelli e lavori speciali a soffio e con macchine semiautomatiche

- Sorvegliante carico e scarico
- Carrellista
- Serraforme
- Fonditore a bacino
- Scaricatore alle tempere
- Arrangiatore a damigiane
- Staccatore

ab

be

ff

sf

- Composizioniere
- Addetti a manutenzioni varie (falegname, muratore, ecc.)
- Aiutante maestro lavori speciali
- Portiere con centralino.

Bulbi per lampade elettriche

- Conduttore macchine automatiche palloncini e tubo
- Staccatore
- Levavetro bulbi, palloncini e thermos
- Primo gassometraio.

Vetro neutro soffiato, canna massiccia, ecc.

- Sottofonditore a padelle
- Portiere con centralino
- Addetto al controllo ribruciatura e calibratura
- Tiracanna e tagliacanna
- Serraforme

Flamrex a soffio, a pressa ed hardex

- Molatore
- Addetto al montaggio e al tiro isolatori
- Conduttore macchine per verniciatura moulage.

Ottica e semiottica

- Sottofonditore
- Composizioniere
- Levaposte
- Addetti a mansioni varie (falegname, muratore, ecc.)
- Copritore.

I° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

I lavoratori (gruppo 3) che compiono lavori ed operazioni che richiedono normali conoscenze pratiche e che compiono lavori manuali semplici.

Profili minimi (gruppo 3)

Vetro bianco, a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche

- Lavatore
- Portantino
- Macinatore
- Aiuto composizioniere
- Manovale generico.

Vetro artistico

- Lavatore
- Portantino
- Manovale generico.

Fiaschi, damigiane, cammelli e lavori speciali a soffio e con macchine semiautomatiche

- Rivestitore/ice damigiane
- Impaccatore
- Portantino
- Tranciatore
- Ferrazziere
- Macinatore
- Addetto al magazzino materiali e merci varie
- Manovale generico.

Bulbi per lampade elettriche, ecc.

- Ballatore
- Impastatore
- Macinatore
- Aiuto composizione
- Manovale generico.

Vetro neutro soffiato, canna massiccia, ecc.

- Portantino
- Sceglitore/ice
- Aiuto bruciatore
- Manovale generico.

Flamrex a soffio, a pressa ed hardex

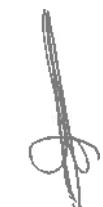
- Portantino
- Calibratore
- Tagliatubo
- Vuotamescolo
- Chiudistampo
- Addetti alla capsulazione, laccatura, paraffinatura
- Manovale generico.

Ottica e semiottica

- Pallinaio
- Manovale generico.

Dichiarazione comune

Le Parti prospettano la possibilità di utilizzare lavoratori - in particolare "primi maestri" - quiescenti per limiti d'età e in possesso di attestato di ex maestro vetrario, per finalità formative onde conservare il patrimonio professionale maturato nella tradizione e promuovere, attraverso lo stimolo e il confronto, lo sviluppo della creatività della sensibilità artistica.









Art. 12 – Quadri e lavoratori con funzioni direttive

Ai quadri e ai lavoratori che svolgono funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni aziendali, si conviene di riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale, garantita attraverso la messa a disposizione, da parte dell'azienda, di professionisti nell'ambito dei quali il dipendente opererà la sua scelta.

Quanto sopra verrà riconosciuto 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 TFR - 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.

Nel caso di assegnazione provvisoria a mansioni corrispondenti al livello di quadro che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 5 mesi.

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 con riguardo alle specifiche attività svolte.

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

Nell'allegato I (tabelle retributive) sono riportati gli importi dell'indennità di funzione riconosciuta ai lavoratori con qualifica di quadro.

Dichiarazione a verbale

Le Parti nel convenire che con la regolamentazione di cui agli artt. 11 e 12 si è data attuazione al disposto della legge 190/1985, si danno atto che caratteristiche indispensabili della categoria dei quadri sono costituite: dallo svolgimento con carattere di continuità di autonome funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative importanti e complesse con discrezionalità di poteri per l'attuazione degli obiettivi aziendali nonché dall'attribuzione di funzioni specialistiche di elevato livello equivalente per ampiezza, natura ed autonomia ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Art. 13 – Cumulo di mansioni

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori meccanizzati)

Al lavoratore, al quale nell'ambito della categoria di appartenenza vengano affidate mansioni relative ad una o più posizioni organizzative, è riconosciuta la posizione organizzativa superiore purché lo svolgimento delle mansioni relative a quest'ultima abbia carattere di prevalenza e avvenga con normale continuità.

Per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e per quelle della produzione del vetro eseguita a mano e con macchine semiautomatiche

Ai lavoratori di cui al gruppo 3) che sono assegnati con carattere di continuità all'esplicazione di mansioni di diversi livelli, sarà attribuito il livello corrispondente alla mansione superiore sempre che quest'ultima abbia almeno carattere di equivalenza di tempo.

Per le aziende della produzione di lampade e display

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità all'esplicazione di mansioni di diversi livelli, sarà attribuito il livello corrispondente alla mansione superiore sempre che quest'ultima abbia almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 14 – Passaggio temporaneo di mansioni

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori meccanizzati)

Mobilità e cumulo delle mansioni nella categoria professionale

- I) Il lavoratore, in relazione ad esigenze aziendali organizzative, tecniche, produttive e di mercato, può essere adibito a qualunque mansione relativa alle posizioni organizzative della categoria nella quale risulta inquadrato nel rispetto dei gruppi (qualifica) di appartenenza (gruppo 1: impiegati e quadri, gruppo 2: intermedi, gruppo 3: operai). Il passaggio definitivo dalla qualifica impiegatizia a quella operaia è consentito previo consenso del lavoratore.
- 1.1) Ai di fuori dei casi di cui al successivo punto 1.2), il lavoratore adibito continuativamente a mansioni relative ad una diversa posizione organizzativa passa, a tutti gli effetti, dopo 60 giorni di effettiva prestazione, nella nuova posizione organizzativa. Nel caso di passaggio ad una posizione organizzativa inferiore, sarà mantenuta l'indennità di posizione organizzativa di provenienza.
- 1.2) L'effettuazione di mansioni relative ad una posizione organizzativa diversa da quella di originario inquadramento non dà luogo al passaggio di posizione quando è motivata da:

- Sostituzione di altro lavoratore assente per motivi che danno luogo alla conservazione del posto di lavoro.

Con riferimento a queste fattispecie:

- l'effettuazione di mansioni relative ad una posizione organizzativa superiore comporta il riconoscimento della differenza fra le relative indennità di posizione organizzativa per il periodo relativo alla loro effettuazione;
- l'effettuazione di mansioni relative alla posizione organizzativa inferiore comporta il mantenimento dell'indennità di posizione organizzativa di provenienza.

Per le aziende delle seconde lavorazioni e per le aziende della produzione del vetro eseguito a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche e per le aziende della produzione di lampade e display

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né un mutamento sostanziale della sua posizione.

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al proprio, dovrà essere corrisposta la retribuzione contrattuale inerente al predetto livello superiore.

Il lavoratore che disimpegna continuativamente mansioni superiori al proprio livello ha diritto al passaggio definitivo al livello superiore, salvo le eccezioni di cui al penultimo comma:

- decorsi 2 mesi se disimpegna mansioni proprie dei lavoratori di cui ai gruppi 2) e 3);
- decorsi 3 mesi se disimpegna mansioni proprie dei lavoratori di cui al gruppo 1) - qualifica impiegatizia.

Per i lavoratori di cui al gruppo 1) - qualifica impiegatizia - agli effetti del passaggio di livello previsto dal presente articolo, l'anzidetto periodo di tre mesi potrà anche non essere svolto continuativamente, purché, entro otto mesi dall'inizio del mutamento delle mansioni, venga compiuto nella nuova mansione un periodo continuativo di mesi due e questo sia completato con ulteriori periodi comunque non inferiori ciascuno a giorni sei.

Il passaggio di livello non può aver luogo nei casi in cui le mansioni in livello superiore sono esplicate in sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, maternità, ferie, aspettativa, chiamata alle armi, richiamo alle armi (di durata non superiore a quella del servizio di leva per i lavoratori di cui al gruppo 1) - qualifica impiegatizia - e di durata non superiore a 7 mesi per gli altri lavoratori), salvo il caso di mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Per i lavoratori di cui al gruppo 1) - qualifica impiegatizia - la disciplina di cui al precedente comma si applica anche nel caso di sostituzione per trasferta, a condizione che l'assenza per quest'ultimo motivo non superi il periodo di un anno.

Dichiarazione delle Parti stipulanti in materia di organizzazione del lavoro

Ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità, le parti dichiarano che lo sviluppo della produttività tecnico/economica passa anche attraverso un miglior utilizzo di tutte le risorse tecniche ed umane e la valorizzazione della professionalità che possono essere ricercate mediante nuove forme organizzative consistenti in una diversa distribuzione di mansioni del ciclo produttivo.

Tale ricerca può comprendere da parte delle aziende l'accorpamento di più mansioni – senza peraltro escluderne le singole effettuazioni – anche mediante fasi di lavoro di gruppo compatibili con le esigenze di produttività e realizzate attraverso fasi sperimentali reversibili non superiori a sei mesi supportate all'occorrenza da iniziative di addestramento.

Per l'attivazione delle fasi sperimentali reversibili, è necessaria la consultazione preventiva e l'esame delle questioni connesse con le RSU.

Sia la sperimentazione che l'adozione definitiva della nuova distribuzione può comprendere sistemi di rotazione nell'ambito di mansioni appartenenti a non più di due livelli contigui.

Nel corso di queste fasi sperimentali potranno essere individuate nuove figure professionali che, in caso di esito positivo delle sperimentazioni medesime e della definitiva adozione delle nuove formule organizzative, saranno inquadrate nella scala classificatoria sulla base delle declaratorie contrattuali ed utilizzando per analogia i profili esistenti.

L'Azienda adotterà definitivamente il sistema sperimentato, compresa l'eventuale rotazione, dopo un esame dei risultati con l'RSU assistita dai componenti del gruppo interessato.

Le Aziende condividono l'opportunità di ricercare, nel rispetto e nella concreta attuazione della normativa in materia di parità, soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili.

Al fine del conseguimento di una maggiore produttività tecnico/economica delle imprese e di una più elevata professionalità dei lavoratori, soprattutto in relazione all'introduzione di nuove tecnologie, potranno essere sperimentate - con carattere di reversibilità - nuove forme di organizzazione del lavoro caratterizzate anche da figure professionali polivalenti.



✓
✓
✓
✓

✓ ✓ ✓

ORARIO DI LAVORO, RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E FERIE

Art. 15 – Orario di lavoro

Ferma restando la durata massima dell'orario normale di lavoro stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni, la durata settimanale dell'orario contrattuale per il singolo lavoratore è fissata in 40 ore.

Per i lavoratori non in turni sarà altresì considerata normale una durata settimanale della prestazione lavorativa di 39 ore, da attuare mediante l'assorbimento di corrispondenti quote di riduzione di orario di lavoro previste negli ultimi tre commi del presente articolo. In attuazione di quanto previsto all'art. 4 del D.Lgs. 66/2003 si conviene che il periodo di riferimento per il calcolo della durata media dell'orario di lavoro, fatti salvi i limiti di cui all'art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 66/2003, considerate le esigenze tecnico organizzative settoriali, sarà definito in accordi collettivi conclusi a livello aziendale tra l'RSU, le organizzazioni sindacali territorialmente competenti e l'azienda ovvero al livello di distretto industriale. Per i maestri fiascai e aiutanti maestri della bofferia toscana; per gli operai addetti alla piazza semiautomatica: tagliatori, levatori, soffiatori, portantini e impilatori che fabbricano damigiane da litri 5/7 fino a litri 60, l'orario normale di lavoro è fissato in 36 ore settimanali con un massimo di 6 ore giornaliere.

Quando gli operai addetti alla piazza semiautomatica come sopra specificati producono damigiane inferiori a 5/7 litri, osserveranno l'orario di 40 ore settimanali.

L'orario settimanale di lavoro dei lavoratori non in turni verrà di norma distribuito su 5 giorni. Diverse distribuzioni dell'orario nonché l'applicazione dell'orario di cui al secondo comma, saranno attuate qualora lo richiedessero le esigenze tecnico produttive, organizzative e logistiche, da confrontare con l'RSU. Per i settori del vetro bianco e colorato a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche e del vetro artistico si rinvia alle norme particolari di cui all'Allegato 5.

In relazione alle esigenze tecnico produttive la possibilità di eseguire il lavoro domenicale non collegato al ciclo continuo nonché quello notturno non compreso in turni sarà previamente esaminata tra Direzione aziendale e RSU.

Fatte salve le prassi aziendali in essere e fermo restando quanto previsto al comma 3 del presente articolo, l'orario normale di lavoro, con esclusione di quello dei turnisti del ciclo continuo di cui al successivo art. 16, può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. A tal fine le Aziende attueranno programmi comprendenti prestazioni lavorative superiori alle 40 ore e settimane lavorative inferiori a tale limite.

Nel caso sopra indicato non costituisce lavoro straordinario quello attuato oltre le 40 ore settimanali. Tuttavia le ore di lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali sono compensate con la maggiorazione del 10%. Tali maggiorazioni non sono cumulabili con quelle di cui all'art. 19, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ferma restando la durata settimanale dell'orario contrattuale in 40 ore, le quote orarie di riduzione dell'orario di lavoro sono state pari a 40, in ragione d'anno, sino al 31 dicembre 1987, secondo quanto stabilito dal Protocollo d'intesa 22 gennaio 1983.

Ulteriori 16 ore di riduzione dell'orario di lavoro sono state riconosciute, in ragione d'anno, con decorrenza 1° gennaio 1988 dal CCNL 7 marzo 1987.

Inoltre a decorrere dal 1° gennaio 1994 l'orario di lavoro è stato ridotto di ulteriori 8 ore sempre in ragione d'anno; per il settore della trasformazione (cosiddette seconde lavorazioni del vetro) questa riduzione è entrata invece in vigore dal 1° gennaio 1995.

Dichiarazione a verbale

Conformemente al disposto dell'art. 18, comma 2, della legge 26 aprile 1934, n. 635, si conviene che il riposo intermedio del personale minorile potrà essere ridotto ad un'ora al giorno nei casi di prestazione superiore alle 8 ore giornaliere ed a mezz'ora al giorno nei casi di prestazione non superiore alle 8 ore giornaliere.

Nota a verbale

Per le situazioni di orario inferiori esistenti nelle aziende si fa rinvio a quanto definito dal Protocollo d'Intesa 22.01.83, al punto 11.

Art. 16 – Turnisti del ciclo continuo

Ferma restando la durata dell'orario settimanale di lavoro di cui al precedente art. 15, l'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo - intese come tali quelle che si svolgono su turni avvicendati sull'intero arco settimanale di 7 giorni nonché quelle dei lavoratori addetti alle lavorazioni che si svolgono su 2 turni per 7 giorni - è stato pari a 236,5 giornate lavorative annue sino al 31.12.1991, a 236 giornate lavorative sino al 31.12.1993, a 235 giornate lavorative annue sino al 30.6.2000, a 234,5 giornate lavorative annue sino al 30.6.2001, pari a 234 giornate lavorative sino al 30.6.2002, pari a 233,5 giornate lavorative annue sino al 30.6.2006; a decorrere dal 1.7.2006 è pari a 232,5 giornate lavorative annue.

Fermo restando quanto previsto dal secondo comma dell'art. 16 del CCNL 7.3.1987, la collocazione in ragione d'anno delle 7,5, delle 8, delle 9, delle 9,5, delle 10, delle 10,5 e delle 11,5 giornate di riposo che comprendono le 40 ore di riduzione d'orario di cui al Protocollo d'Intesa 22.1.1983 e le ulteriori 6,5 giornate, sarà definita con l'RSU, tenendo conto delle flessibilità connesse alle esigenze tecnico produttive delle aziende e senza operare conguagli individuali tra i riposi in questione ed il numero delle festività lavorate.

Le giornate di riposo di cui al comma precedente assorbono quanto, a qualsiasi titolo, già concesso o concordato nelle aziende.

Nell'ipotesi che dovessero verificarsi, al termine di ogni anno solare, sostanziali scostamenti tra l'orario contrattuale annuo e l'orario di fatto, l'RSU potrà richiedere alla Direzione aziendale i motivi di tale scostamento.

Fermi restando i criteri applicativi dell'orario di cui al presente articolo, l'RSU e la Direzione aziendale ricercheranno soluzioni per regimi di orario che, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive, siano tali da superare gli scostamenti obiettivamente non giustificati.

Norme di attuazione del trattamento economico dei turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo

Per le festività lavorate il relativo trattamento retributivo sarà costituito dalla normale retribuzione mensilizzata di cui all'art. 29 con l'aggiunta del compenso per le ore effettivamente prestate nelle festività stesse maggiorate della percentuale per lavoro in giorni festivi.

Note a verbale

Le riduzioni di orario di lavoro di cui sopra devono intendersi assorbibili, fino a concorrenza, in quote di riduzione di orario eventualmente definite da provvedimenti di legge successivi alla data di stipula del presente contratto, ivi compresi provvedimenti di reintroduzione di festività sopprese o provvedimenti di istituzione di nuove festività.

Le parti confermano che le riduzioni di orario di lavoro concordate a partire dal 1° luglio 2006 sono da applicarsi su base annua.

Per le situazioni di orario inferiori esistenti nelle aziende si fa rinvio a quanto definito dal Protocollo d'Intesa del 22.1.1983, al punto 11.

Art. 17 – Riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro

I lavoratori non in turni avvicendati nel ciclo continuo hanno diritto di godere annualmente, sotto forma di permessi individuali, di 4 giorni di riposo in sostituzione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale 26/01/1977 per le ex festività religiose nonché dalla legge n. 54 del 5/3/1977 e successivo D.P.R. 28/12/1985, n. 792.

Inoltre a fronte della ex festività nazionale del 4 novembre sarà corrisposto, in occasione del pagamento della retribuzione del mese di agosto, un trattamento economico complessivo pari a 4/175 della retribuzione mensile. Sempre in occasione del pagamento della retribuzione del mese di agosto, ulteriori 4/175 verranno riconosciuti a partire dall'anno 2004.

I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni "seminonturne" (3 turni per 5 giorni o 3 turni per 6 giorni), che prestino la loro attività nel turno notturno, hanno diritto di godere, in aggiunta ai 4 giorni di riposo di cui al comma 1 concessi a fronte delle ex festività religiose, di tante giornate di riposo quante sono le festività effettivamente lavorate in luogo del trattamento economico corrispondente e comunque di 2 ulteriori giornate di riposo annue rapportate al lavoro prestato in turno notturno.

I riposi di cui ai punti precedenti assorbono quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato in azienda.

In materia di riduzione dell'orario di lavoro si richiama quanto stabilito agli ultimi 2 comma del precedente art. 15.

Note a verbale

- Per le situazioni di orario inferiori esistenti nelle aziende si fa rinvio a quanto definito dal Protocollo d'Intesa del 22.1.1983, al punto 11.
- Il pagamento degli ulteriori 4/175 della retribuzione mensile previsto a partire dall'anno 2004 deve ritenersi assorbibile in caso di riduzioni di orario eventualmente definite da provvedimenti di legge successivi alla data di stipula del presente contratto, ivi compresi provvedimenti di reintroduzione di festività sopprese o provvedimenti di istituzione di nuove festività.

Art. 18 – Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia si fa riferimento alle leggi in vigore.

Ferma restando la durata massima dell'orario normale di lavoro, stabilita ai vigenti accordi interconfederali in 10 ore giornaliere o 60 ore settimanali, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, la durata settimanale dell'orario contrattuale di lavoro dei lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, rimane fissata come segue:

- discontinui già con orario normale di 50 ore settimanali ore 48
- discontinui già con orario normale di 45 ore settimanali ore 43
- discontinui già con orario normale di 42 ore settimanali ore 40

Per le ore di lavoro prestate secondo i rispettivi orari contrattuali di cui al precedente comma, ai suddetti lavoratori verrà corrisposta la retribuzione determinata in base ai criteri di cui alle "Clausole Generali", che precedono le tabelle retributive allegate al presente contratto, fatto salvo quanto indicato nella Nota a verbale.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo, si richiamano le disposizioni di cui all'art. 15 fermo restando che i criteri applicativi relativi alla riduzione dell'orario di lavoro dovranno risultare compatibili con la particolare natura delle mansioni svolte dai lavoratori discontinui, di semplice attesa o custodia.

Agli effetti delle modalità di corresponsione della retribuzione, fermo restando quanto previsto all'art. 29, il coefficiente di cui al punto b) di detto articolo risulterà dal seguente rapporto:

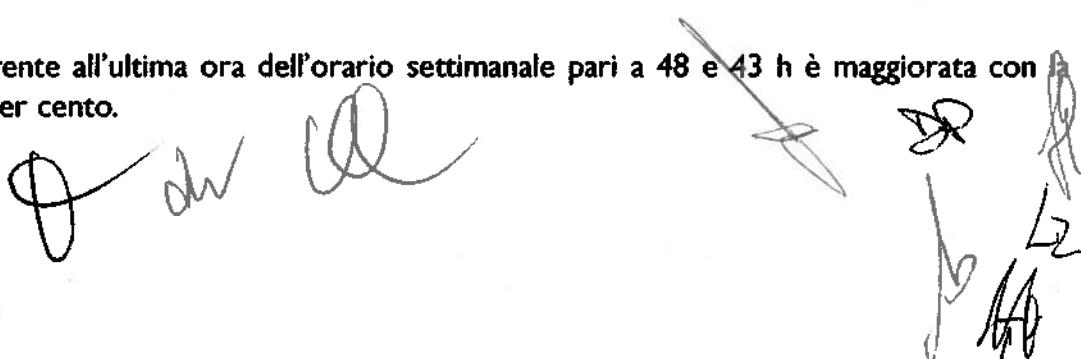
175/175 per i discontinui già con orario normale di 42 ore settimanali; 186/175 per i discontinui già con orario normale di 45 ore settimanali; 208/175 per i discontinui già con orario normale di 50 ore settimanali.

Agli effetti della determinazione della retribuzione oraria, i divisori di cui all'art.28 saranno rispettivamente pari a 175, 186, 208.

Gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il cumulo delle mansioni da essi normalmente espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Nota a verbale

La retribuzione afferente all'ultima ora dell'orario settimanale pari a 48 e 43 h è maggiorata con la percentuale del 18 per cento.

A series of handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are several stylized signatures, including one that looks like 'J. J. J.' and another that looks like 'C. C.'. To the right of these, there is a large, more formal signature that appears to be 'P. P. P.'. Below these, there are more initials and a small number '2'. The signatures are somewhat overlapping and written in a cursive, fluid style.

Art. 19 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario (oltre l'orario di legge di 40 ore settimanali di cui al comma 1 art. 13 della Legge 24 giugno 1997, n. 196) deve avere carattere eccezionale e trovare obiettiva giustificazione in necessità indifferibili e di durata temporanea.

Rientrano ad esempio in tali ipotesi l'esigenza di soddisfare l'andamento del mercato in relazione a stagionalità, a situazioni di punte produttive impreviste, a specifiche operazioni di magazzino, a inderogabili termini di consegna, a situazioni anomale di assenze dal lavoro; la necessità di salvaguardare l'efficienza produttiva degli impianti, l'assolvimento di indifferibili incombenze amministrative e di legge in particolari periodi dell'anno.

Le esigenze di cui sopra saranno tempestivamente comunicate alla RSU.

Al di là dei casi previsti dal comma secondo, eventuali ipotesi di lavoro supplementare e straordinario saranno contrattate preventivamente tra la Direzione aziendale e l'RSU.

Le Direzioni aziendali comunicheranno alla RSU i dati a consuntivo concernenti le prestazioni supplementari e straordinarie. In tale occasione saranno altresì forniti elementi di obiettiva motivazione del ricorso al lavoro straordinario di cui al secondo comma.

Salvo il caso di urgenza per il lavoro straordinario, la prestazione di lavoro oltre l'orario contrattuale potrà essere richiesta tenendo conto delle esigenze personali del lavoratore.

Fermo restando che dovrà essere assicurata la continuità del processo produttivo e la regolarità della produzione, ribadito inoltre che il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare obiettiva giustificazione escludendo correlazioni con l'organico, nelle lavorazioni in turno di cui ai precedenti artt. 16 e 17, terzo comma, il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il posto di lavoro senza avere avuto la necessaria sostituzione che dovrà avvenire entro il periodo di tempo massimo di 2 ore con l'iniziativa dell'Azienda per le ricerche del sostituto, fatti salvi eventuali accordi aziendali in atto.

Le ore di prestazione relative alla protrazione del turno saranno compensate con le percentuali di maggiorazione sotto indicate.

È lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

È lavoro festivo, ai fini dell'applicazione delle percentuali di cui appresso, quello effettuato in giornata di riposo compensativo di lavoro domenicale, di domenica senza riposo compensativo e nelle ricorrenze festive di cui all'art. 23.

Le percentuali di maggiorazione sono stabilite come segue:

- lavoro straordinario (dalla 41a alla 48a).....	18%
- lavoro straordinario diurno feriale (49a ora)	22%
- lavoro straordinario diurno feriale (ore successive).....	30%
- lavoro straordinario notturno	50%
- lavoro in giorni festivi.....	55%
- lavoro notturno non compreso in turni avvicendati.....	32%
- lavoro straordinario festivo.....	65%
- lavoro domenicale con riposo compensativo non compreso in turni avvicendati	10%

Le maggiorazioni in percentuale sopra dette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore. Le percentuali suddette verranno calcolate, per i lavoratori di cui al gruppo 3), sulla quota oraria degli elementi della retribuzione mensile, indicati nell'art. 28, ottenuta secondo i criteri contemplati nello stesso articolo.

Ai fini di cui sopra, la quota oraria per i cottimisti va maggiorata della percentuale minima contrattuale di cottimo.

Per i lavoratori di cui al gruppo 2) la quota oraria, agli effetti di cui sopra, si ottiene dividendo per 173 la retribuzione mensile di cui all'art. 28.

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

In applicazione di quanto stabilito dall'articolo 17 del D.Lgs. n 66/2003, potranno essere concordate deroghe alla durata minima del riposo giornaliero, previsto all'articolo 7 del citato decreto 66/2003, mediante accordi collettivi conclusi a livello aziendale tra l'RSU, le organizzazioni sindacali territorialmente competenti e l'azienda ovvero al livello di distretto industriale. Sono comunque fatte salve le intese in materia già sottoscritte alla data di entrata in vigore dal presente contratto.

Conto ore individuale

Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate mensilmente con le maggiorazioni retributive di cui al presente articolo.

Per quanto attiene alle quote orarie le Parti convengono che – al di fuori delle ipotesi previste all'ultimo comma del presente articolo – a partire dal 1° gennaio 2002, le stesse saranno accantonate nella misura del 50% in un conto ore individuale ed evidenziate in busta paga; per il restante 50% delle quote il lavoratore potrà esercitare, entro la fine di ogni anno per l'anno successivo, la propria scelta in ordine all'accantonamento nel conto ore individuale in alternativa al pagamento delle stesse.

Le quote orarie non retribuite ed accantonate nel conto ore individuale possono essere fruite, sotto forma di riposi compensativi, da utilizzarsi entro 12 mesi dall'anno di maturazione.

Nelle unità produttive con meno di 150 dipendenti la misura delle quote orarie da accantonare nel conto ore è del 40%; per il restante 60% delle quote il lavoratore potrà esercitare la propria scelta, entro la fine di ogni anno per l'anno successivo, in ordine all'accantonamento nel conto ore individuale in alternativa alla retribuzione delle stesse.

L'utilizzazione delle ore accantonate con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione dovrà essere realizzata in prima istanza tenendo conto delle esigenze tecniche organizzative e produttive dell'azienda.

I lavoratori oltre che per le attività formative potranno utilizzare i recuperi relativi alle ore maturate anche per necessità personali e familiari.

Con decorrenza semestrale la Direzione aziendale e l'RSU esamineranno gli andamenti del lavoro straordinario e le modalità di utilizzo delle ore accantonate.

Non rientrano nel conto ore individuale di cui sopra le prestazioni di lavoro straordinario riconducibili alle seguenti fattispecie:

- assenze improvvise nell'avvicendamento dei turni
- manutenzioni straordinarie e non programmabili; interventi atti ad assicurare il ripristino dell'efficienza produttiva degli impianti
- montaggio e rifacimento degli impianti
- assolvimento di indifferibili incombenze derivanti da innovazioni amministrative e di legge.

Note a Verbale

- Per la categoria dei lavoratori di cui al gruppo 1) la retribuzione oraria, ai soli effetti del calcolo delle maggiorazioni di cui agli artt. 19 e 20, viene ottenuta dividendo per 165 la retribuzione mensile composta dagli elementi di cui all'art. 28.
- Per i lavoratori di cui al gruppo 2), agli effetti di quanto previsto al comma 15 del presente articolo, sono fatte salve le situazioni individuali in atto al 1° maggio 1983.
- Le Parti si incontreranno all'interno dell'Osservatorio per valutare eventuali problematiche relative al conto ore.
- Le Parti si riservano inoltre di effettuare ogni utile iniziativa di monitoraggio sullo strumento del conto ore in funzione della situazione economico-produttiva dei settori al fine di verificarne l'effettiva praticabilità.

Art. 20 – Lavoro normale notturno e lavoro in turni

Le sottoindicate percentuali di maggiorazione, aventi carattere continuativo, saranno calcolate sulla quota oraria degli elementi della retribuzione mensile, indicati all'art. 28, ottenuta secondo i criteri nello stesso contemplati.

Ai fini di cui sopra la quota oraria per i cottimisti va maggiorata della percentuale minima contrattuale di cottimo:

- lavoro svolto in turno diurno feriale (1° e 2° turno avvicendato)	02,00%
(dal 1.10.03)	
- lavoro svolto in turno diurno feriale (1° e 2° turno per i turni avvicendati semicontinui ed a ciclo continuo articolati su tre turni)	01,33%
(dal 1.10.03)	
- lavoro notturno compreso in turni avvicendati (fino al 30.09.03)	42,00%
(dal 1.10.03)	43,34%
- lavoro svolto normalmente di notte	32,00%
- lavoro domenicale con riposo compensativo (turnisti)	38,00%
- lavoro domenicale notturno compreso in turni avvicendati	58,00%

L'importo delle suddette percentuali di maggiorazione sarà computato nelle ferie, festività, gratifica natalizia e TFR nell'intera misura per il lavoro svolto normalmente di notte e nella misura che risulterà dalla incidenza delle prestazioni effettuate in turni per le altre maggiorazioni.

Chiarimento a verbale

Le Parti concordano che al lavoratore adibito anche solo temporaneamente al lavoro notturno compreso in turni avvicendati compete la maggiorazione prevista dall'art. 20.

Lavoro notturno: indennità in cifra fissa per le prestazioni effettivamente fornite

Per il lavoro effettuato in turno notturno in aggiunta alle maggiorazioni previste dal presente articolo, per le prestazioni effettivamente svolte per un minimo di 6 ore tra le 22 e le 6, sarà corrisposto un importo in cifra fissa pari a Euro 1 per turno con decorrenza 1° gennaio 2005; a partire dal 1° gennaio 2006 l'importo passerà a Euro 2,5; a partire dal 1° gennaio 2008 l'importo passerà a Euro 3,5; a partire dal 1° gennaio 2009 l'importo passerà a Euro 4,5; a partire dal 1° aprile 2016 l'importo passerà a Euro 5,5; a partire dal 1° settembre 2022 l'importo passerà a Euro 6,50.

Tali importi si devono intendere in senso onnicomprensivo e tengono conto di ogni incidenza senza riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti in genere.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto al secondo comma dell'art. 2120 c.c., le Parti convengono che tali importi sono esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto. L'indennità di cui sopra è assorbibile da analoghe erogazioni concordate a livello aziendale anteriormente alla data del 23/09/04 ad eccezione degli accordi che abbiano espressamente previsto clausole di non assorbimento.

Dichiarazioni a verbale

Per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro (trasformazione) e per le aziende del vetro a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche le decorrenze previste dal presente articolo a partire dal 1° ottobre 2003 sono spostate al 1° dicembre 2003.

In relazione all'introduzione delle percentuali di maggiorazione per il 1° e 2° turno ed al passaggio della maggiorazione per lavoro notturno compreso in turni avvicendati dal 42% al 43,34% (decorrenza 1.10.03), le Parti convengono l'assorbimento di importi riconosciuti a tale titolo per accordi aziendali anteriori alla data del 29 novembre 2002, ad eccezione degli accordi che abbiano espressamente previsto clausole di non assorbimento.

Art. 20 bis – Indennità media di turno ex turnisti

A decorrere dal 21.11.90 al lavoratore turnista a ciclo continuo in forza da oltre 20 anni e con un'anzianità contributiva I.V.S. di almeno 30 anni che venga definitivamente adibito dall'azienda, per esigenze tecnico produttive, a lavori in regime di orario giornaliero, sarà conservata a titolo di E.D.R., in cifra fissa, l'indennità media di turno precedentemente percepita, in ragione di tanti trentesimi per quanti sono gli anni effettivamente prestati in turno, con un massimo di 30 trentesimi.

A decorrere dal 1° gennaio 2008 al lavoratore turnista a ciclo continuo in forza da oltre 20 anni e con una anzianità contributiva I.V.S. di almeno 28 anni che venga definitivamente adibito dall'azienda, per esigenze tecnico produttive, a lavori in regime di orario giornaliero, sarà conservata a titolo di E.D.R., in cifra fissa, l'indennità media di turno precedentemente percepita, in ragione di tanti ventottesimi per quanti sono gli anni effettivamente prestati in turno, con un massimo di 28 ventottesimi.

A far data dal 19 giugno 2020, al lavoratore turnista a ciclo continuo in forza da oltre 20 anni e con una anzianità contributiva I.V.S. di almeno 28 anni che venga non temporaneamente adibito dall'azienda, per esigenze tecnico produttive, ad altra attività resa in regime di orario giornaliero o di semi turno, sarà conservata a titolo di E.D.R., in cifra fissa, l'indennità media di turno precedentemente percepita, in ragione di tanti ventottesimi per quanti sono gli anni effettivamente prestati in turno, con un massimo di 28 ventottesimi. Resta inteso che l'E.D.R. cesserà di essere corrisposto qualora il lavoratore torni ad essere adibito al lavoro in turni continui.

Note a verbale

Le Parti chiariscono che quanto previsto nel presente articolo è esteso al lavoratore che esegue le sue prestazioni in turni 3 x 6.

Le parti chiariscono che per semi turno si intendono le prestazioni in turni 2x5.

Art. 21 – Lavoro delle donne

Al personale femminile si applicano le norme di cui alle leggi sulla parità di trattamento tra uomini e

donne.

Art. 22 – Riposo settimanale

Il riposo settimanale dovrà cadere di domenica e non potrà avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle aziende od ai lavoratori regolati dal presente contratto.

Nel caso in cui, in relazione a quanto previsto dal D.lgs. n. 66/03 sul riposo settimanale, di regola in coincidenza con la domenica, i lavoratori siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo in altro giorno della settimana che dovrà essere prefissato e si chiamerà riposo compensativo, con diritto al trattamento previsto dai precedenti artt. 19 e 20.

Nel caso di spostamento della normale giornata di riposo compensativo prefissata, al lavoratore non preavvertito almeno 48 ore prima sarà dovuta la maggiorazione per il lavoro festivo.

Chiarimento a verbale

Il lavoratore che, in relazione alle mansioni svolte, gode del riposo settimanale normalmente di domenica e che venga chiamato a sostituire altro lavoratore turnista, in tale giorno sarà retribuito con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Art. 23 – Festività – Trattamento economico

Sono considerate festività:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo delle stesse;
- b) l'Anniversario della Liberazione - 25 aprile; la Festa del lavoro - 1° maggio; la Festa della Repubblica - 2 giugno;
- c) Capo d'Anno - 1° gennaio; Epifania - 6 gennaio; Lunedì di Pasqua - mobile; Assunzione - 15 agosto; Ognissanti - 1 novembre; Immacolata Concezione - 8 dicembre; S. Natale - 25 dicembre; S. Stefano - 26 dicembre;
- d) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con una delle ricorrenze di cui alle lett. a), b), e c), le Organizzazioni territoriali degli industriali e dei lavoratori interessate stabiliranno di comune accordo la sostituzione della festa del Santo Patrono con altra giornata.

Il lavoratore il quale esegua la prestazione di lavoro nelle giornate di cui alla lett. a), b), c), d) avrà diritto, oltre alla retribuzione mensile, a tante quote orarie di retribuzione quante sono le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Qualora taluna delle festività di cui alle lettere b) e c) cada di domenica, è dovuta ai lavoratori, in aggiunta alla retribuzione mensile, una giornata di retribuzione nella misura di 1/25 della retribuzione mensile, composta dagli elementi contemplati dall'art. 28.

Art. 24 – Ferie

Il lavoratore, a decorrere dal 1° gennaio 1991 ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuite, nei termini sotto indicati:

Lavoratori di cui ai Gruppi 1), 2) e 3):

- 20 giorni lavorativi per anzianità di servizio fino a 4 anni compiuti;
- 21 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre 4 anni e fino a 9 anni compiuti;
- 22 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre 9 anni e fino a 14 anni compiuti;
- 24 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre 14 anni e fino a 19 anni compiuti;
- 25 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre 19 anni compiuti.

I lavoratori di cui ai Gruppi 1) e 2), in forza al 21 novembre 1990, conserveranno ad personam, quale condizione di miglior favore, la misura di ferie già maturate ai sensi della precedente normativa.

Gli stessi lavoratori continueranno altresì a maturare le maggiori misure di ferie secondo la precedente normativa fino al 31 dicembre 1998.

Successivamente a tale data, per tutti i lavoratori varranno esclusivamente le nuove misure di ferie così come definite nel presente articolo, ferme comunque restando le misure di ferie singolarmente già maturate fino alla predetta data del 31 dicembre 1998.

I lavoratori turnisti addetti alle macchine formatici del settore vetro cavo automatico, in forza al 21 novembre 1990, conserveranno il diritto ad ulteriori 3 giorni di ferie annuali fino al limite massimo di 28 giorni lavorativi. Per i predetti lavoratori, assunti successivamente alla data del 21 novembre 1990, vengono mantenuti i 3 giorni aggiuntivi di cui alla precedente normativa, entro il limite massimo di 25 giorni complessivi.

Ai soli effetti del presente articolo, per giorni lavorativi si intendono quelli di effettiva prestazione, salvo quanto previsto dall'Allegato 5 al presente contratto per i settori del vetro bianco e colorato, a soffio, ecc.

La scelta dell'epoca per il godimento delle ferie sarà fatta di comune accordo fra le Parti, compatibilmente con le esigenze di lavoro, contemporaneamente per reparto, per scaglioni o individualmente. Comunque nei limiti del possibile, compatibilmente con le esigenze di lavoro, l'Azienda terrà conto degli eventuali desideri del lavoratore.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve esser compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura in atto al momento della liquidazione.

Al fine di un effettivo godimento delle ferie, è ammessa la possibilità di fruizione delle stesse entro 30 mesi dal termine dell'anno di maturazione. La programmazione relativa a tali periodi sarà realizzata a livello aziendale entro il primo semestre di ogni anno nel rispetto delle prassi aziendali in atto o in occasione dell'apposita riunione per la definizione dei calendari annui.

Il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro comunque avvenuta, spetterà al lavoratore il pagamento delle ferie in ragione di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato, considerando la frazione di mese superiore a 15 giorni come mese intero.

Nel caso di ferie collettive, al lavoratore di cui al gruppo 3) che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competeranno tanti dodicesimi delle stesse per quanti sono i mesi di anzianità.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'Azienda è tenuta a corrispondergli sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 40 del presente contratto.

Le Parti concordano di consentire la cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie maturati da parte di ogni lavoratore, fermi restando i diritti di cui al D.lgs. 66/2003, ai colleghi dipendenti delle stessa unità produttiva al fine di consentire loro di assistere i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e modalità concordate con la Direzione Aziendale, dando priorità ai riposi accantonati nel conto ore ed in ogni caso maturati negli anni precedenti a quello della richiesta. La contrattazione aziendale potrà disciplinare misure e modalità per la cessione di ferie e riposi da parte dei lavoratori e l'accantonamento delle relative ore per le modalità sopradescritte. Al fine di agevolarne l'utilizzo, le Parti si impegnano alla predisposizione di apposite linee guida entro la fine del 2021.

Dichiarazione a verbale

Situazioni particolari determinate da accordi in sede locale in materia di ferie saranno oggetto di esame da parte delle Organizzazioni competenti, al fine di un loro allineamento con i criteri determinati al riguardo nel presente articolo.

dw

0

0

0

0

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 25 – Elementi della retribuzione

Sono elementi retributivi i seguenti:

- 1) paga mensile o stipendio (minimo tabellare, indennità di posizione organizzativa nelle aziende delle prime lavorazioni del vetro – settori meccanizzati – scatti di anzianità, eventuale elemento retributivo individuale di cui all'art. 35, eventuali superminimi comunque denominati);
- 2) indennità di contingenza (nelle aziende delle seconde lavorazioni del vetro ed in quelle della produzione del vetro a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche);
- 3) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato.

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione i seguenti:

- a) compensi per eventuale lavoro oltre l'orario contrattuale, lavoro straordinario, notturno, festivo ed in turni;
- b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, ecc.);
- c) provvigioni, interessenze, ecc.;
- d) 13esima mensilità, premio speciale ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo;
- e) EDR (Protocollo Interconfederale 31/7/1992).

Art. 26 – Minimi tabellari contrattuali

Salvo quanto disposto al comma successivo, i minimi tabellari mensili in vigore dall'1° gennaio 2021, 1° gennaio 2022, sono riportati nelle allegate tabelle (A, B).

Le decorrenze degli incrementi dei trattamenti contrattuali mensili sono posticipate secondo quanto indicato nella allegata tabella A-bis per le Aziende della produzione del vetro piano e della produzione della lana e del filato di vetro, secondo quanto indicato nella tabella B-bis per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro piano e secondo quanto indicato nella tabella C per aziende del vetro artistico e tradizionale.

Specificità settoriali lampade e display

I minimi tabellari mensili in vigore dal 1° gennaio 2021, 1° gennaio 2022, sono riportati nella allegata tabella (D) parte integrante, a tutti gli effetti, del presente contratto.

Art. 27 – Indennità di contingenza

I valori dell'indennità di contingenza relativi al semestre novembre 1991/aprile 1992 (cfr. Protocollo 31/07/1992 Governo/Parti sociali), sono riportati nelle allegate tabelle (E ed F).

Specificità settoriali lampade e display

I valori dell'indennità di contingenza sono riportati nell'allegata tabella G.

Art. 28 – Retribuzione oraria

A partire dal 1° gennaio 2001 la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella composta dai seguenti elementi:

- retribuzione minima tabellare (composta da minimo tabellare più indennità di posizione organizzativa nelle aziende delle prime lavorazioni del vetro – settori meccanizzati), scatti di anzianità, eventuale elemento retributivo individuale di cui all'art. 35, eventuali superminimi, indennità di contingenza (per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e per le aziende della produzione del vetro a mano, a soffio e con macchine semiautomatiche).

Chiariimenti a verbale

In relazione all'adozione del divisore di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo per la determinazione della retribuzione oraria, i trattamenti aziendali ragguagliati ad ora dovranno essere riproporzionati così da evitare oneri e vantaggi per le Parti.

Specificità settoriali lampade e display

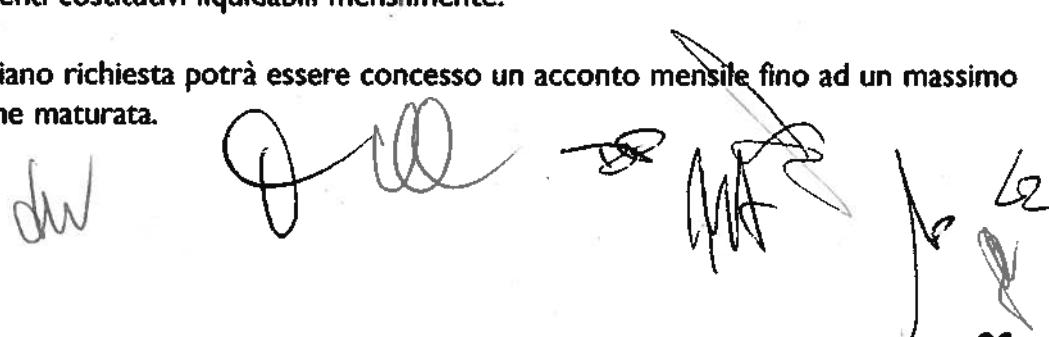
Per i lavoratori di cui al gruppo 1) e 2) per determinare la quota giornaliera dello stipendio mensile si divide lo stipendio stesso per 25 (venticinque).

Art. 29 – Corresponsione della retribuzione

Ai lavoratori di cui al gruppo 3) la retribuzione sarà corrisposta mediante buste sulle quali saranno specificati, oltre i singoli elementi di competenza che la compongono, le eventuali trattenute che su essa gravano, il nome del lavoratore, la categoria e la posizione organizzativa ovvero il livello di appartenenza e il periodo di paga cui la retribuzione stessa si riferisce.

Ai lavoratori di cui ai gruppi 2) e 1) la retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione degli elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

Ai lavoratori che ne facciano richiesta potrà essere concesso un acconto mensile fino ad un massimo dell'80% della retribuzione maturata.



Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page. The signatures appear to be in black ink and are somewhat stylized. There are several initials, possibly representing different parties or individuals involved in the agreement.

Nel caso che l'Azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno per i lavoratori di cui ai gruppi 2) e 1), di pieno diritto, gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al secondo comma; inoltre, i suddetti lavoratori avranno facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte della retribuzione non contestata.

La retribuzione normale ai lavoratori di cui al gruppo 3) sarà corrisposta in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate e che la diminuzione dell'orario di lavoro è stata effettuata a parità di retribuzione.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

- a) 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 o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 23, escluse solo quelle coincidenti con la domenica;
- b) ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore non lavorate. Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate in base alla retribuzione oraria ottenuta applicando il coefficiente orario 1/173 di cui al precedente art. 28.

Chiarimento a verbale in ordine alla retribuzione dei lavoratori di cui al gruppo 3)

Sono mensilizzati il minimo tabellare, l'indennità di posizione organizzativa (nelle aziende delle prime lavorazioni del vetro – settori meccanizzati), gli scatti di anzianità, l'eventuale elemento retributivo individuale di cui all'art. 35, gli eventuali superminimi e l'indennità di contingenza (per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e per quelle della produzione del vetro a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche).

Potranno essere altresì mensilizzati anche altri elementi diversi da quelli sopraindicati qualora la loro natura e le loro caratteristiche lo consentano.

Non verranno invece mensilizzati i compensi che per la loro specifica natura sono liquidati per le sole ore o giornate di effettiva prestazione.

Art. 30 – Reclami sulla retribuzione

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento, pena la decadenza del reclamo.

Per gli errori di pura contabilità, contestati dal lavoratore di cui al gruppo 3) entro 5 giorni da quello della paga, l'ufficio mano d'opera provvederà all'immediato regolamento delle differenze allo stesso spettanti. Trascorso tale periodo, le differenze segnalate successivamente saranno comprese nella busta del periodo di paga immediatamente seguente.

I lavoratori di cui ai gruppi 1) e 2) dovranno contestare gli errori di pura contabilità entro 1 anno dal giorno del pagamento per il regolamento dell'eventuale differenza che risultasse comprovata.

Art. 31 – Regolamentazione del lavoro a cottimo

1) 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 al lavoratore di cui al gruppo 3) o ad una squadra di lavoratori sia fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione, oppure la stazione 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 o con altre forme di retribuzione a rendimento soggette alla disciplina del lavoro a cottimo.

2) 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 od operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 12% degli importi costituiti da:

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro – settori meccanizzati

- Minimi di paga base (dedotti gli importi di contingenza conglobata al 29 maggio 2001) ed Indennità di Posizione Organizzativa.

Per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e per quelle della produzione del vetro a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche

- Minimi di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità - intendendosi per tale almeno i due terzi - 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 12%, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di lavoratori venga riconosciuto di capacità od operosità superiore alla normale.

3) Nel caso di altre forme di retribuzione a rendimento, soggette alla disciplina del lavoro a cottimo, al lavoratore di cui al gruppo 3) dovrà comunque essere garantita una percentuale del minimo di paga base corrispondente a quella minima di cottimo.

- 4) Nel caso in cui un lavoratore lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal punto 2) per cause a lui non imputabili e salvo l'ipotesi di tempestiva richiesta di mutamento delle condizioni di emissione della tariffa, di cui al punto 15), la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.
- 5) L'Azienda, tramite la propria Associazione sindacale, comunicherà ai Sindacati provinciali dei lavoratori, a titolo informativo, i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, e ai coefficienti di maggiorazione (causalì e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo. L'Azienda comunicherà inoltre le modificazioni parziali dei criteri generali di cui al comma precedente qualora tali modificazioni assumano rilevante importanza.

Tali comunicazioni avranno finalità informative, essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo secondo la procedura prevista dall'art. 7, lett. A), del presente contratto.

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

L'esame congiunto potrà essere richiesto altresì a seguito della comunicazione di modificazioni di rilevante importanza al solo fine di accertare se si sia in presenza di un nuovo sistema.

La modifica di taluno dei criteri che hanno formato oggetto della comunicazione informativa di cui al primo comma del punto 5), purché non alteri il sistema in atto, non costituisce variazione del sistema stesso ai sensi del comma precedente, 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 norme di cui al presente articolo.
- 8) I lavoratori di cui al gruppo 3) lavoranti 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.

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.

- 10) 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 caso di saltuario impiego della tariffa i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento.
- 11) 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.

1.2) Durante il periodo di assestamento sarà concessa al lavoratore una integrazione del guadagno

di ottimo realizzato con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore all'80 per cento di quello medio realizzato nel trimestre precedente alla variazione della lavorazione; 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 punto sarà dell'85 per cento.

- 13) Terminato il periodo di assestamento nessuna integrazione spetterà al lavoratore quando la nuova tariffa risponde ai requisiti stabiliti dal presente articolo, salvo quanto disposto ai successivi punti 14) e 15).
- 14) Le tariffe stabilite potranno essere variate allorché sia superato il periodo di assestamento solo nel caso in cui vengano apportate modifiche tecniche ed 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.

- 15) 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 nelle condizioni di emissione 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.
- 16) Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di ottimo, l'RSU potrà intervenire presso per congiuntamente accertarne le cause.

Ove ricorra l'ipotesi di cui al punto 7) del presente articolo, un esame di merito potrà essere effettuato in sede sindacale.

- 17) 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 ottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore, fermo quanto previsto dal punto 9) circa la facoltà di richiedere la comunicazione dei risultati delle singole tariffe.
- 18) Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento. Per queste ultime, ove i loro risultati siano in parte eccedenti ed in parte inferiori al minimo di ottimo, l'eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per integrazione, prevista dal punto 4) del presente articolo.
- 19) Per i ottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a ottimo ultimato ed al lavoratore devono esser corrisposti, allo scadere dei singoli periodi di paga, acconti di circa il 90 per cento del presumibile guadagno.
- 20) Il lavoratore ottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il ottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di ottimo spettantegli fino

al momento 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.

- 21) 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.
- 22) I concottimisti, intesi per tali i lavoratori di cui al gruppo 3) dell'art. 11 direttamente vincolati al ritmo lavorativo di altri lavoratori a cottimo e che, pur essendo soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, non possono essere retribuiti a cottimo, parteciperanno ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo. La misura della partecipazione di cui sopra si intende riferita alle caratteristiche di ciascuna Azienda.

L'Azienda, tramite la propria Associazione sindacale, comunicherà ai Sindacati provinciali dei lavoratori i criteri generali di determinazione della percentuale di partecipazione.

L'Azienda porterà tempestivamente a conoscenza dei concottimisti la misura della loro partecipazione, nonché le sue variazioni, qualora trasformazioni della situazione tecnica od organizzativa della produzione comportassero modificazioni nei criteri di attribuzione.

- 23) I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo 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 tempo in più od in meno determinate dalle modifiche suddette;
 - d) alle variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro di cui al punto 15);
 - e) al conteggio ed alla liquidazione dei cottimi;
 - f) al passaggio dal lavoro a cottimo a quello ad economia; saranno presentati dai lavoratori ai capi incaricati dalla Direzione.

Nel caso in cui il lavoratore non ritenga soddisfacente l'esito, potrà avanzare reclamo scritto alla Direzione, tramite l'RSU, perché venga esperito il tentativo di conciliazione tra l'RSU stessa e la Direzione.

Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre 7 giorni lavorativi.

Nel caso di mancato accordo la controversia verrà esaminata entro i 15 giorni successivi in sede sindacale tra le Organizzazioni sindacali territoriali rispettive.

Protocollo di chiarimento all'art. 31 punto 5

Qualora l'Azienda non adotti il cronometraggio od altri sistemi di misurazione dei tempi, indicherà che le produzioni normali sono fissate in base a stima.

Qualora proceda al cronometraggio con sistemi di misurazione, ne darà indicazione specificando, ove esista, il metodo seguito. L'Azienda indicherà inoltre i criteri generali per l'adozione dei coefficienti di correzione dei tempi.

L'Azienda indicherà altresì il metodo ed il modo di calcolo degli utili di cottimo (ad esempio: moltiplicazione della paga oraria per il tempo risparmiato, rispetto a quello assegnato, che sarà stato comunicato al lavoratore).

Art. 32 – Premio di partecipazione – Contrattazione di 2° livello

Premessa

Le Parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale, che si realizza su base triennale, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del presente CCNL.

Pertanto si conviene che lo strumento contrattuale a contenuto economico idoneo per la realizzazione del secondo livello di contrattazione è, in azienda, il premio denominato "di partecipazione".

Nel comune intento di migliorare l'efficienza delle aziende, le Parti si danno altresì atto che detto premio, la cui validità ha durata triennale, deve porsi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le Parti concordano che ai fini della non sovrapposibilità dei cicli negoziali la contrattazione di secondo livello non potrà svolgersi nel periodo dei sei mesi antecedenti e dei sei mesi successivi alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro. Gli accordi aziendali con scadenza in tale periodo avranno efficacia per ulteriori 12 mesi successivi alla loro scadenza. Il valore del premio per obiettivi relativo a tale periodo di ultrattivitá resta quello stabilito per l'ultimo anno di vigenza dell'accordo aziendale, fermo restando che quanto eventualmente da erogarsi a tale titolo sarà proporzionato al raggiungimento degli obiettivi già fissati.

Coerentemente con i principi di cui alla premessa, in ciascuna unità produttiva viene costituito, attraverso contrattazione con l'RSU, un premio variabile di partecipazione collegato ad obiettivi e programmi concordati.

La realizzazione degli obiettivi ed il conseguimento dei risultati determineranno, a consuntivo, l'entità dell'erogazione, che potrà essere differenziata in modo da tenere conto delle condizioni di lavoro e delle diverse modalità della prestazione.

A tal fine, nelle unità produttive viene individuata la scala di erogazioni in rapporto alla entità dei risultati conseguiti, adottando opportune formule e parametri di riferimento.

Nel corso del negoziato, le Parti valuteranno le condizioni produttive ed occupazionali dell'impresa e le relative prospettive. In tale contesto, le Parti esamineranno le possibilità di utilizzare le risorse derivanti dai programmi di miglioramento della produttività e dell'andamento economico dell'impresa, in funzione anche dell'occupazione.

L'accordo aziendale, nel fissare i parametri e gli indici da assumere come base di riferimento, selezionerà - anche in rapporto alle diverse caratteristiche delle unità produttive - le scelte sul peso che i parametri di produttività e di andamento economico debbono rispettivamente avere nel determinare le erogazioni e il grado di reciproca influenza dei diversi parametri tra di loro ai fini del calcolo delle erogazioni.

Nel definire l'accordo aziendale, le Parti potranno indicare forme, tempi e altre clausole per la verifica dei risultati e per il riesame degli obiettivi concordati in rapporto a rilevanti modificazioni delle condizioni delle unità produttive e dell'impresa.

Le Parti aziendali per il successivo accordo da realizzare in relazione alle nuove condizioni ed obiettivi,

definiranno gli indici da assumere come base di riferimento.

All'atto dell'istituzione dei premi di partecipazione i premi di produzione di cui all'art. 32 del CCNL 21 novembre 1990 ed istituti retributivi analoghi definiti a livello aziendale, non correlati con elementi obiettivi, restano fissati definitivamente nelle cifre già concordate. All'atto dell'istituzione dei premi di partecipazione, eventuali parti variabili dei premi di produzione e analoghi istituti collegati, con elementi obiettivi ancora in vigore, ove non sostituiti, sono adeguati tenendo conto dei nuovi premi di partecipazione e delle loro regole.

Nota a verbale

Le Parti si danno atto che le linee guida al premio di partecipazione riportate in allegato 3 fanno parte integrante del presente contratto.

Art. 32 bis – Premio di produzione (ex art. 32 CCNL 21/11/90)

Le imprese delle prime lavorazioni aventi non più di 150 dipendenti e per quelle delle seconde lavorazioni (che si siano attenute alla clausola di esclusione dal premio di partecipazione (punto 10) delle Linee guida, Accordo 1° marzo 1996) che non applichino la normativa sulla contrattazione di secondo livello di cui al precedente art. 32 riconoscono il premio di produzione o l'indennità di esso sostitutiva nelle seguenti percentuali:

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori meccanizzati)

5% del complesso dei minimi tabellari e delle indennità di posizione organizzativa dedotti gli importi di cui alla tabella riportata in allegato 2.

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche), per quelle delle seconde lavorazioni del vetro e per quelle delle lampade e display

5% del complesso dei minimi tabellari - dedotti gli importi di cui alla tabella riportata in allegato 2.

Art. 33 – 13^a mensilità

In occasione delle feste di Natale l'Azienda corrisponderà al lavoratore una 13esima mensilità di importo pari alla retribuzione globale mensile di fatto. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla Vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore verranno corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della 13esima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questo effetto, come mese intero.

Non si farà luogo a trattenute sulla 13esima mensilità per le assenze dal lavoro dovute ad infortunio o malattia, entro i rispettivi limiti della conservazione del posto nonché per l'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio.

Art. 34 – Premio speciale

A fine giugno verrà corrisposto un premio speciale nella misura di 100 ore di retribuzione costituita da:

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro – settori meccanizzati

- Minimo tabellare in vigore dedotti gli importi di cui alla tabella riportata in Allegato 2.
- Indennità di posizione organizzativa in atto al momento della corresponsione del premio stesso.
- Scatti di anzianità in atto al momento della corresponsione del premio.
- Eventuale elemento retributivo individuale di cui al successivo art. 35.

Per le aziende della produzione del vetro eseguito a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche e per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro

- Minimo tabellare in vigore alle singole scadenze – dedotti gli importi di cui alla tabella riportata in Allegato 2 aumentato dell'importo degli scatti di anzianità in atto al momento della corresponsione del premio stesso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno al lavoratore saranno concessi tanti dodicesimi di premio per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata come mese intero.

Non saranno detratti i ratei di premio afferenti a periodi di assenza dal lavoro per gravidanza, puerperio, malattia e infortunio entro i rispettivi limiti della conservazione del posto.

Analoghe corresponsioni o gratificazioni già in atto presso le aziende saranno assorbite fino a concorrenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE AGLI ARTT. 33 E 34 (13ESIMA MENSILITÀ E PREMIO SPECIALE):

In relazione a quanto previsto dal terzo comma dell'art. 33 e dal quarto comma dell'art. 34 le Parti chiariscono che per il periodo di infortunio sul lavoro o malattia professionale nel quale il lavoratore percepisce esclusivamente il trattamento economico erogato dagli istituti assicuratori, l'Azienda dedurrà dall'importo della 13esima mensilità e del premio speciale le quote già corrisposte a tale titolo al lavoratore dai predetti Istituti.

Specificità settoriali lampade e display

Il primo comma del presente articolo viene sostituito dalla seguente formulazione:

“Alla fine del mese di giugno di ogni anno sarà corrisposto ai lavoratori un premio speciale nella misura del 9,5% del minimo tabellare mensile”.

Art. 35 – Scatti di anzianità

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro – settori meccanizzati:

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio prestato, alla corresponsione, a titolo di aumento periodico di anzianità, di un importo in cifra fissa pari a Euro:

CATEGORIE	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	IMPORTO (€)
A	2	17,56
	1	17,56
B	2	16,53
	1	16,53
C	2	14,98
	1	14,98
D	3	13,94
	2	13,94
	1	12,91
E	3	12,39
	2	12,39
	1	10,33
F	1	8,26

Il numero massimo degli scatti biennali è pari a cinque.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio di posizione organizzativa e/o categoria il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nella posizione organizzativa e/o categoria di provenienza. Successivamente avrà diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile indicato nel secondo comma, nell'importo previsto per la nuova posizione organizzativa e/o categoria di inquadramento.

La cifra residua necessaria per raggiungere l'importo massimo degli scatti della posizione organizzativa e/o categoria di assegnazione sarà attribuita al lavoratore nel biennio o nei bienni successivi alla data di completamento dei cinque scatti di anzianità.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di posizione organizzativa e/o categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

AP
dz
ff

Q J dw

J

Per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e della produzione del vetro eseguito a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche:

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio prestato, alla corresponsione, a titolo di aumento periodico di anzianità, di un importo in cifra fissa pari a Euro:

SETTORI DELLA TRASFORMAZIONE		SETTORI A SOFFIO, A MANO E CON MACCHINE SEMIAUTOMATICHE	
livello	importo (€)	livello	importo (€)
1	8,26	1	8,26
2	10,33	2	9,30
3	12,39	3	10,33
4	12,91	4	12,39
5	13,94	5	12,65
6	14,98	6	13,94
7	16,53	7	14,72
8	17,56	8	16,53
		9	17,56

Il numero massimo degli aumenti biennali di anzianità è pari a cinque.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile indicato nel secondo comma, nell'importo previsto per il nuovo livello d'inquadramento. La cifra residua necessaria per raggiungere l'importo massimo degli scatti del livello di assegnazione sarà attribuita al lavoratore nel biennio o nei bienni successivi alla data di completamento dei cinque scatti di anzianità.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Nota a verbale

Gli importi di cui alle operazioni eseguite dalle Aziende in applicazione dei commi 2 e 3 della norma transitoria e dei commi 2, 3 e 4 della nota a verbale, poste in calce all'art. 35 del CCNL 28/10/79 continueranno ad essere corrisposti ai lavoratori sotto la voce distinta "elemento retributivo individuale".

Specificità settoriali lampade e display

Per le aziende della produzione delle lampade e display:

I lavoratori, per ogni biennio di anzianità maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), avranno diritto mensilmente, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad un aumento retributivo stabilito nella misura sottoindicata, fino a raggiungere l'importo complessivo corrispondente a 5 aumenti periodici riferiti al livello di inquadramento:

SETTORI LAMPADE E DISPLAY	
livello	importo
A	17,56
B	17,56
C	16,53
D	14,46
E	13,94
F	12,39
G	12,39
H	10,85
I	10,33
L	8,26

Ai fini suddetti sarà considerata utile esclusivamente l'anzianità maturata successivamente all'1/1/1980.

Gli aumenti periodici di anzianità già maturati o da maturare non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio.

In caso di passaggio di livello il lavoratore manterrà l'importo in cifra degli aumenti periodici eventualmente maturati nel livello di provenienza.

Tale importo sarà proporzionato al valore dello scatto nel nuovo livello al fine dell'individuazione del numero degli scatti che da quel momento si considerano maturati dal lavoratore. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare ulteriori aumenti periodici (o frazione) fino a raggiungere l'importo complessivo corrispondente a 5 aumenti periodici riferiti all'ultimo livello di inquadramento; la frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo biennio di anzianità.

Art. 36 – Riparazioni a caldo

In considerazione della varietà della struttura tecnica degli impianti che rende difficile la regolamentazione su base nazionale delle riparazioni a caldo, resta inteso che ai lavoratori adibiti alle predette riparazioni sarà corrisposta una particolare maggiorazione da fissarsi mediante accordi aziendali.

Art. 37 – Indennità di maneggio denaro – cauzione

Il lavoratore di cui al gruppo 1), la cui mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità, ha diritto ad una indennità mensile pari all'8% del minimo tabellare della categoria di appartenenza e dell'indennità di posizione organizzativa, ovvero, del minimo tabellare del livello di appartenenza e della indennità di contingenza di cui alle allegate tabelle E ed F.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore predetto a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate, al nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito di comune gradimento.

Gli interessi relativi matureranno a favore del lavoratore.

Art. 38 – Alloggio

Qualora nella località ove il lavoratore di cui al gruppo 1) svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'Azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 39 – Ritenute per risarcimento danni

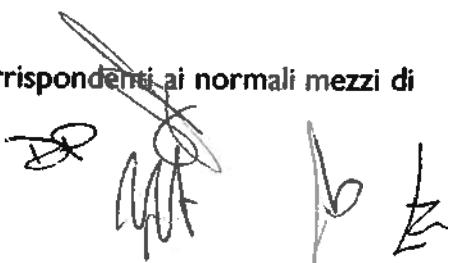
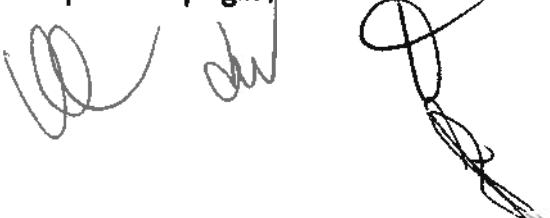
I danni che comportano trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena venuti a conoscenza dell'Azienda.

Dette trattenute devono essere rateizzate in modo che l'importo di ogni singola trattenuta non superi il 10% della retribuzione mensile di fatto, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 40 – Trasferte

Ai lavoratori di cui ai gruppi 3) e 2) inviati dall'Azienda in servizio fuori Comune, oltre alla normale retribuzione mensilizzata di fatto dovrà essere corrisposto:

- a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;



- b) il rimborso per eventuali altre spese sostenute per il necessario espletamento della missione;
- c) il rimborso per spese di vitto e alloggio da concordarsi preventivamente fra le Parti;
- d) una indennità pari al 25% della retribuzione giornaliera, (1/25 di paga e contingenza mensili) se la missione dura oltre 24 ore.

L'indennità di cui alla lettera d) sarà corrisposta nella misura del 20% della retribuzione nel caso di missione di lunga durata e con decorrenza dall'inizio del secondo mese, o nei casi in cui la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore disimpegna normalmente.

Al lavoratore di cui al gruppo 1) in missione per esigenze di servizio, dovrà essere corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione:

- a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) il rimborso delle eventuali altre spese vive sostenute per il necessario espletamento della missione;
- c) il rimborso per spese di vitto e alloggio nei limiti della normalità quando la durata del servizio comporti per il lavoratore tali spese;
- d) una indennità giornaliera pari al 40% della retribuzione giornaliera (quest'ultima calcolata dividendo per 25 lo stipendio e la contingenza mensili) se la missione dura oltre le 12 ore e fino a sei giorni.

L'indennità di cui alla lettera d) viene ridotta:

- 1) al 25% della retribuzione per i periodi di missione da 7 fino a 30 giorni;
- 2) al 20% della retribuzione nel caso di missione di lunga durata e con decorrenza dall'inizio del secondo mese, o nei casi in cui la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore disimpegna normalmente.

Il trattamento di cui alla lettera d) assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni e improvvise 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 con le percentuali di cui all'art. 19.

Art. 41 – Trasferimenti

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

Il trasferimento dei lavoratori di età superiore ai 55 anni potrà avvenire con il consenso degli interessati.

Al lavoratore che sia trasferito da uno stabilimento ad un altro della stessa Azienda situato in diversa località, per cui si verifichi come conseguenza l'effettivo cambio di domicilio, sarà corrisposto l'importo previamente concordato con l'Azienda delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonché delle masserizie.

Oltre a quanto sopra previsto, sarà corrisposta al lavoratore un'indennità di trasferimento nella misura e secondo le modalità appresso indicate:

1) *Lavoratori di cui ai gruppi 3) e 2).*

Per i lavoratori di cui al punto 1) del presente articolo, l'indennità di trasferimento sarà pari a 110 ore di retribuzione globale se il lavoratore non è coniugato e a 210 ore di retribuzione globale se il lavoratore è coniugato.

I lavoratori trasferiti di cui al suddetto punto 1) non potranno avere nella nuova sede un trattamento economico inferiore a quello che percepivano prima del trasferimento.

2) *Lavoratori di cui al gruppo 1).*

Per i lavoratori di cui al punto 2) del presente articolo, l'indennità di trasferimento risulterà pari a mezza mensilità della retribuzione globale di fatto se il lavoratore non è coniugato e ad una mensilità della retribuzione globale di fatto se il lavoratore è coniugato. Inoltre, qualora il nucleo familiare del lavoratore di cui al suddetto punto 2) sia composto di tre o più persone, verrà corrisposta dall'Azienda, per ogni componente del nucleo anzidetto dal terzo in poi, una indennità supplementare pari all'importo di quattro giornate di retribuzione di fatto per ogni familiare che con lui si trasferisca.

Il lavoratore di cui al punto 2) trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse soltanto quelle indennità e competenze che non siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione, mentre avrà diritto invece alla corresponsione di quelle indennità e competenze particolari che siano in atto per la generalità dei lavoratori dello stabilimento presso cui viene trasferito o che siano inerenti alle specifiche sue nuove prestazioni.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto dell'abitazione, esso avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto al TFR e all'indennità di preavviso nelle misure e secondo i termini previsti per il proprio livello d'appartenenza, salvo che per i lavoratori di cui ai livelli quinto, sesto, settimo e ottavo del gruppo 1) sia stato pattuito il diritto dell'Azienda di disporre il trasferimento nel qual caso il lavoratore che non accetti il trasferimento ha diritto al TFR escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte dei lavoratori di cui ai livelli quinto, sesto, settimo e ottavo del gruppo 1) dipenda da comprovata

forza maggiore riconosciuta dall'Azienda, è dovuto anche il preavviso.

Al lavoratore di cui al gruppo 1) che chieda il trasferimento non competono le indennità di cui sopra salvo il caso di richiesta di trasferimento per comprovate necessità familiari riconosciute dall'Azienda, nella quale ipotesi questi rimborserà le sole spese di viaggio e di trasporto.

Ai lavoratori di cui al gruppo 1) il trasferimento deve essere comunicato per iscritto almeno un mese prima della data della sua effettuazione.

Al lavoratore che viene trasferito per esigenze dell'Azienda e che entro l'anno successivo al trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, saranno rimborsate le spese che egli abbia effettivamente sostenute per tale rientro con lo stesso trattamento fissato più sopra per il trasferimento dovuto ad esigenze di servizio, sempreché il rientro avvenga entro un mese dalla risoluzione del rapporto di lavoro e sia chiesto prima della liquidazione delle spettanze dovute per la cessazione del rapporto.

In caso di morte di un lavoratore avente almeno dieci anni di anzianità di servizio presso l'Azienda ed il cui decesso avvenga entro un anno dal trasferimento, sempre che tale trasferimento sia stato disposto per esigenze dell'Azienda, saranno rimborsate ai coniugi che lo abbiano seguito nel trasferimento le spese per il rientro nella località di residenza del lavoratore prima del trasferimento sempre che il rientro avvenga entro tre mesi dalla morte del lavoratore.

Chiarimento a verbale

Le Parti chiariscono che il consenso di cui al secondo comma del presente articolo è da richiedere ai lavoratori nel caso in cui il trasferimento comporti l'effettivo cambio di domicilio.

Art. 42 – Passaggi di qualifica

Il passaggio di qualifica nella stessa Azienda non comporta di per sé risoluzione del rapporto di lavoro.

dw
dS
dA
dZ

INIZIO E CESSAZIONE, INTERRUZIONE, SOSPENSIONE E RIDUZIONE DI LAVORO, SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 43 – Inizio e cessazione del lavoro

L'entrata nello stabilimento dei lavoratori di cui ai gruppi 3) e 2) sarà regolata come segue:

- a) il primo segnale sarà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto il cancello;
- b) il secondo segnale sarà dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;
- c) il terzo segnale sarà dato all'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà chiuso il cancello e ogni lavoratore dovrà iniziare il lavoro.

Trascorsi dieci minuti dal terzo segnale resta in facoltà della Direzione di ammettere i ritardatari. La cessazione del lavoro è indicata dal segnale dato all'ora della cessazione stessa.

Chiarimento a verbale

Salvo diverse consuetudini locali, l'orario di lavoro degli addetti alla posa in opera di prodotti veirari inizierà in cantiere o in parti di edifici, quando questi sono situati nel Comune ove ha sede l'Azienda. A tal fine le Aziende provvederanno a fornire ai lavoratori interessati una informativa periodica e preventiva dei luoghi ove i lavoratori stessi dovranno espletare la loro opera.

Art. 44 – Interruzione di lavoro

Il lavoratore di cui al gruppo 3) che si presenti allo stabilimento e che non possa iniziare il lavoro per cause indipendenti dalla sua volontà e che non sia stato preavvisato almeno sei ore prima della impossibilità di prestare il lavoro, sarà retribuito per tutta la giornata lavorativa salvo la facoltà dell'Azienda di adibirlo ad altre attività. Per le giornate successive, per le sospensioni non integrabili ai sensi delle vigenti disposizioni sulla Cassa Integrazione, ai lavoratori di cui al presente articolo non preavvisati almeno sei ore prima, sarà corrisposto il 75% della paga giornaliera.

Nel caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'Azienda trattiene il lavoratore di cui al gruppo 3) nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Nei casi di blocco al forno si mantengono le norme consuetudinarie in vigore.



Art. 45 – Sospensione di lavoro

Le sospensioni del lavoro disposte dall'Azienda non interrompono l'anzianità agli effetti del presente contratto.

Trascorsi quindici giorni dall'inizio della sospensione, salvo eventuali accordi tra le Organizzazioni sindacali per il prolungamento di tale periodo, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro, con diritto al TFR, ai ratei delle ferie e della gratifica natalizia maturati, nonché al preavviso.

Per i lavoratori di cui ai gruppi 1) e 2) lo stipendio globale mensile, la contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di cui al precedente art. 15, disposti dall'Azienda o dalle competenti Autorità.

Art. 46 – Riduzione di lavoro e turni

In caso di riduzione di lavoro, l'Azienda procederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario di lavoro od alla formazione di turni prima di ridurre il personale.

Art. 47 – Recuperi

È ammesso il recupero a retribuzione normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per interruzioni di lavoro concordate dalle parti nel limite massimo di 12 ore complessive e purché il recupero non superi 1 ora giornaliera e sia effettuato in un periodo di tempo non superiore alle 4 settimane immediatamente successive a quella in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 48 – Permessi

Al lavoratore che ne faccia domanda per giustificati motivi, l'Azienda consentirà, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi di breve congedo con facoltà di non corrispondere la retribuzione ove non sia possibile il recupero delle ore di permesso godute. Tali brevi congedi non sono computabili in conto ferie.

Per il calcolo dell'eventuale ritenuta, si dividerà la retribuzione mensile percepita dall'interessato in base ad un venticinquesimo per ogni giornata di permesso.

Nel caso di nascita di figli verrà garantito al dipendente padre un giorno di permesso retribuito da fruire entro 5 mesi dalla data del parto. Tale permesso assorbe e non si cumula a quanto eventualmente già concesso a livello aziendale prima della data di stipula del presente accordo o da provvedimenti di legge.

L'azienda potrà concedere a richiesta, compatibilmente con le esigenze produttive, permessi non retribuiti ai lavoratori che abbiano assunto la tutela volontaria a termini di legge di minori stranieri non accompagnati. Le eventuali criticità alla concessione di tali permessi potranno essere oggetto di confronto, su richiesta, da parte della RSU con la finalità di trovare soluzioni condivise.

Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa il lavoratore titolare dei permessi stabiliti dall'art. 33 della predetta legge comunica trimestralmente per iscritto al datore di lavoro il calendario di prevista fruizione dei permessi, al fine di agevolare le necessarie sostituzioni.

Il lavoratore informerà il datore di lavoro della necessità di modificare la data di fruizione del permesso il prima possibile e comunque con un preavviso di almeno tre giorni lavorativi, salvo nei casi di comprovata indifferibilità ed urgenza.

Specificità settoriali Lampade e Display

Per la ritenuta di cui al comma 2 si farà riferimento al seguente divisore: ore lavorative mese/173.

Art. 48 bis – Aspettativa

L'Azienda può concedere al lavoratore, che abbia maturato una anzianità di servizio non inferiore a 2 anni e che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, un limitato periodo di aspettativa non retribuita.

Per il lavoratore in condizioni di accertata tossicodipendenza, ai sensi della legge n. 162/1990, nonché per quello con familiari a carico in condizioni documentate di tossicodipendenza, ovvero per i lavoratori affetti da patologie alcolcorrelate, ai sensi della legge n. 125/2001, l'aspettativa di cui al comma precedente prescinde dal requisito di due anni di anzianità di servizio.

Detta aspettativa non è considerata ad alcun effetto contrattuale.

Art. 48 ter – Iniziative per le vittime della violenza di genere

La condizione delle lavoratrici interessate a percorsi di protezione a motivo di violenza di genere, debitamente certificati dall'autorità, sarà valutata dall'azienda con la massima attenzione, nel rispetto della privacy delle persone coinvolte, verificando la necessità / opportunità nonché la fattibilità – compatibilmente con le esigenze organizzative, di misure ulteriori rispetto a quanto previsto dall'art. 24, d.lgs. n. 80/2015. Per le violenze di genere nel suo complesso e non solo femminili, potranno essere oggetto di valutazione, a titolo semplificativo anche:

- la rimodulazione dell'orario di lavoro;
- l'ampliamento del periodo di aspettativa;
- l'accesso all'istituto delle ferie solidali, ove previsto;
- la possibilità di spostamento, su richiesta, in altri stabilimenti del Gruppo.

Art. 49 – Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge e dell'accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 14 giorni lavorativi con decorrenza della retribuzione.

Per i lavoratori di cui ai gruppi 2) e 3) resta fermo il diritto dell'Azienda di trattenere dal trattamento economico di cui sopra i rimborsi effettuati dall'INPS a tale titolo.

Il congedo matrimoniale non può essere computato nel periodo di ferie né in quello di preavviso.

Le disposizioni di cui sopra s'intenderanno integrate o sostituite fino a concorrenza da quelle derivanti da norme di legge o da accordi interconfederali che dovessero intervenire in materia.

Chiarimento a verbale

Agli effetti del presente articolo, per giorni lavorativi si intendono quelli di calendario (dal lunedì al sabato), escluse le festività infrasettimanali e le domeniche.

Art. 50 – Trattamento per maternità

Per la tutela fisica ed economica in caso di maternità, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge. Inoltre, la lavoratrice riceverà un trattamento di assistenza ad integrazione del trattamento di legge, fino a raggiungere il cento per cento della normale retribuzione globale di fatto per i primi cinque mesi di assenza.

Qualora la lavoratrice dipendente non ne possa usufruire, tale trattamento potrà essere esteso, in alternativa, al lavoratore padre.

Limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, sarà anticipato mensilmente alle lavoratrici il trattamento a carico dell'istituto assicuratore, a condizione che quest'ultimo sia abilitato dalla lavoratrice a rimettere direttamente all'Azienda l'indennità da esso liquidata.

Se durante il periodo di gravidanza e puerperio interviene malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 52 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa, quando queste risultino più favorevoli alla lavoratrice.

Le Aziende cureranno l'assunzione di iniziative per facilitare, in caso di necessità, il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità, attraverso percorsi informativi e formativi.

Art. 51 – Servizio di leva e richiamo alle armi

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

Art. 52 – Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro

A) Comunicazione

Al fine di consentire all'azienda di predisporre i necessari adattamenti organizzativi, l'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda stessa prima dell'inizio dell'orario di lavoro; il lavoratore deve inoltre consegnare o far pervenire all'Azienda idonea attestazione medica prevista dalle disposizioni di Legge in materia, non oltre il giorno successivo all'inizio dell'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'Azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio ed attestata da successivi certificati medici che devono pervenire all'Azienda entro il giorno successivo dalla scadenza del periodo di assenza per malattia indicata nel certificato medico precedente.

L'Azienda, cui deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore ogni eventuale mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia, ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore con le modalità e secondo le procedure stabilite dalle vigenti disposizioni di legge; per quanto concerne in particolare il controllo delle assenze per malattia è stabilito quanto segue:

Il lavoratore, nel caso in cui sia autorizzato ad uscire dal medico curante, ha l'obbligo di farsi trovare disponibile per l'effettuazione delle visite di controllo nel proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato ai sensi del comma precedente, nelle seguenti fasce orarie: dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 o negli eventuali diversi orari che fossero previsti per legge.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni

e/o accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda, indicando il nuovo orario di reperibilità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni di cui ai commi precedenti o in caso di ritardo oltre i termini sopraindicati, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

B) Conservazione del posto

In caso di interruzione del servizio per malattia, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) mesi 9 per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) mesi 12 per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- c) mesi 16 per anzianità di servizio oltre 6 anni.

Comunque il lavoratore decade dal diritto alla conservazione del posto, quando nell'arco temporale di trentasei mesi abbia cumulato più assenze complessivamente superiori ai limiti di conservazione del posto sopraindicati.

Ai soli effetti del comporto di malattia, i mesi devono intendersi composti di 30 giorni di calendario. Il ricovero ospedaliero di durata pari o superiore a venti giorni e fino a sessanta, afferente a uno o più eventi morbosì, sospende per una sola volta nell'arco temporale di 36 mesi, il decorso del comporto di cui al primo comma, per un massimo di 60 giorni dall'inizio dell'evento. Ai soli fini del calcolo utile alla determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro per gli eventi morbosì riferibili a patologie oncologiche, ed a patologie cronico-degenerative di difficile trattamento e cura con le comuni terapie la sospensione del decorso del comporto di cui al comma precedente può avvenire per i giorni di assenza per malattia anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura pubblica o convenzionata, per un massimo di 360 giorni dall'inizio dell'evento nell'arco temporale di 36 mesi. Il dato sensibile, riferibile alla certificazione delle patologie oncologiche e delle patologie cronico-degenerative di difficile trattamento e cura con le comuni terapie, prodotto a cura dell'interessato, sarà trattato dall'Azienda nel rispetto della normativa prevista dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196. La malattia sopravvenuta durante il periodo di godimento delle ferie, regolarmente comunicata e certificata secondo le vigenti disposizioni di legge e di contratto, interrompe il decorso delle ferie stesse nei seguenti casi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
 - b) malattia la cui durata sia superiore a otto giorni consecutivi compreso il ricovero ospedaliero.
- L'assenza per malattia o infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (13esima mensilità, TFR, ecc.).

Superato il termine della conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre il termine suddetto non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo TFR.

Ove, superato il periodo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro non sia risolto né ad iniziativa dell'Azienda né ad iniziativa del lavoratore, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

C) Trattamento economico

Lavoratori di cui al gruppo 3)

Le Aziende corrisponderanno al lavoratore di cui al gruppo 3) assente per malattia, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce dagli Istituti ed Enti assicuratori, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento delle seguenti misure della normale retribuzione globale netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 3 mesi e mezzo, 70% della retribuzione per i 2 mesi e mezzo successivi e 50% della retribuzione per i tre mesi restanti;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 5 mesi, 70% della retribuzione per il successivo mese e mezzo e 50% per i restanti 5 mesi e mezzo;
- c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione per i primi 8 mesi e 50% per i restanti 8 mesi.

L'Azienda corrisponderà l'anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dei competenti Istituti a condizione che le anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito il loro sollecito rimborso da parte degli Istituti interessati attraverso conguaglio o altro analogo sistema.

È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per conto degli istituti assicuratori sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non sono dovute per inadempienza del lavoratore.

Per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, l'Azienda corrisponderà la normale retribuzione globale netta che il lavoratore di cui al gruppo 3) avrebbe percepito se avesse lavorato.

Agli effetti del trattamento economico complessivo di cui al presente punto C), le Aziende opereranno i relativi conguagli al termine dei rispettivi periodi di trattamento contrattuale.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da istituzioni sociali e aziendali o da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza, eccezion fatta per quei trattamenti corrispondenti allo stesso titolo, derivanti dalla sola quota di partecipazione dei lavoratori alle istituzioni di cui sopra.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori di cui al gruppo 3) valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Lavoratori di cui ai gruppi 1) e 2)

Il trattamento economico dei lavoratori di cui ai gruppi 1) e 2) è il seguente:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e mezzo, 70% della retribuzione globale per i 2 mesi e mezzo successivi e metà retribuzione globale per i 3 mesi restanti;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: intera retribuzione globale per i primi

- 5 mesi, 70% della retribuzione globale per il successivo mese e mezzo e metà retribuzione globale per i restanti 5 mesi e mezzo;
- c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione globale per i primi 8 mesi e metà retribuzione globale per gli 8 mesi restanti.

Per i lavoratori di cui al gruppo 2) resta fermo che l'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto dall'Azienda in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali ed assistenziali oppure per atti di previdenza compiuti dall'Azienda.

Per l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia o infortunio per i lavoratori di cui ai gruppi 1) e 2) valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

Nota a verbale

La situazione dei lavoratori assenti dal lavoro per malattie di natura e durata particolarmente gravi sarà considerata dall'azienda con la massima attenzione e pertanto, in relazione a tali fattispecie, sarà concessa, su richiesta del lavoratore e con l'eventuale interessamento della RSU un'aspettativa non retribuita successiva allo scadere del termine di conservazione del posto, che non potrà comunque essere superiore a mesi dodici. In relazione a tali fattispecie l'azienda valuterà l'eventuale richiesta di anticipo del TFR.

Specificità settoriali lampade e display

La normativa trova applicazione per gli eventi iniziati a decorrere dalla data del 30 agosto 2010.

Art. 53 – Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale

A) Denuncia

Per quanto concerne gli obblighi assicurativi, di assistenza e soccorso o comunque per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto. Quando l'infortunio accade al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando, ove possibile, le relative testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni del presente articolo.

B) Conservazione del posto

Durante l'assenza dal lavoro causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto:

- 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale o per infortunio sul lavoro, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti 1) e 2) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo TFR.

Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del TFR e del preavviso.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (gratifica natalizia, ferie, TFR ecc.).

C) Trattamento economico

Lavoratori di cui al gruppo 3)

Il lavoratore infortunato di cui alla presente lettera C) ha diritto all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio. Inoltre, l'Azienda corrisponderà al suddetto lavoratore assente per infortunio sul lavoro o malattia professionale una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento delle seguenti misure della normale retribuzione globale netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato:

- a) per anzianità di servizio fino a 6 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 3 mesi;
- b) per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione per i primi 4 mesi;

e in caso di ricaduta nello stesso evento entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa del lavoro:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 3 mesi e mezzo;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 4 mesi e mezzo;
- c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione per i primi 6 mesi.

L'azienda corrisponderà, alle normali scadenze dei periodi di paga, l'anticipazione delle indennità a carico dell'Istituto a condizione che le anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito il loro sollecito rimborso da parte dell'Istituto attraverso conguaglio o altro analogo sistema.

Per i periodi di infortunio sul lavoro o di malattia professionale eccedenti i limiti di cui al precedente comma, il lavoratore percepirà il normale trattamento economico erogato dagli Istituti assicuratori.

Per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi le Aziende corrisponderanno la normale retribuzione globale netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato. Agli effetti del trattamento economico complessivo di cui al 1° comma del presente punto c), le Aziende opereranno i relativi conguagli al termine dei rispettivi periodi di trattamento contrattuale.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza, eccezione fatta per quei trattamenti corrisposti allo stesso titolo derivanti dalla sola quota di partecipazione dei lavoratori alle istituzioni di cui sopra.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia professionale o dell'infortunio sul lavoro da parte dei rispettivi Istituti assicuratori.

Lavoratori di cui ai gruppi 1) e 2)

Il trattamento economico dei lavoratori di cui ai gruppi 1) e 2) coperti da assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è il seguente:

- a) per anzianità di servizio fino a 6 anni compiuti: intera retribuzione globale per i primi 3 mesi;
- b) per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione globale per i primi 4 mesi;

e in caso di ricaduta nello stesso evento entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa del lavoro:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e mezzo;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 non compiuti: intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e mezzo;
- c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione globale per i primi 6 mesi.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto dall'Azienda in ogni caso, con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali oppure per atti di previdenza compiuti dall'Azienda.

Per i periodi di infortunio sul lavoro o di malattia professionale eccedenti limiti di cui al primo comma del punto C), il lavoratore percepirà il normale trattamento economico erogato dagli Istituti assicuratori.

Specificità settoriali lampade e display

La normativa trova applicazione per gli eventi iniziati a decorrere dalla data del 30 agosto 2010.

Art. 54 – Fondo di solidarietà

Una volta definita per legge la normativa del Fondo di solidarietà di cui al punto 12) del Protocollo d'intesa del 22 gennaio 1983, sottoscritto dal Governo e 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 e al loro versamento al Fondo o presso Istituti di credito.

AMBIENTE DI LAVORO

Premessa

Le parti confermano l'importanza dei valori della tutela della salute, della sicurezza sul luogo di lavoro, del rispetto dell'ambiente, dello sviluppo sostenibile e concordano sulla necessità di diffondere adeguati comportamenti finalizzati all'applicazione delle norme contrattuali e di legge ed al miglioramento continuo, nella consapevolezza della ridotta presenza nel settore di aspetti di criticità derivanti dalla produzione o emissione di sostanze fortemente inquinanti e nella consapevolezza, altresì, dell'assenza di impianti a rischio di incidente rilevante. L'evolversi del quadro normativo, negli ultimi 20 anni, ha comportato lo sviluppo all'interno delle aziende di azioni e di programmi che permettono un costante monitoraggio dei vari temi ambientali e di sicurezza tra cui:

Integrated Prevention Pollution Control (IPPC) Emissioni

Rifiuti

Scarico delle acque Riciclo

In materia di riciclo le Parti sono consapevoli dell'attenzione specifica del settore alla promozione ed alla realizzazione di interventi mirati ad incrementare la qualità e la quantità del riciclo del vetro. Tale politica permette di realizzare cospicui vantaggi tecnologici ed ambientali, quali la riduzione del quantitativo di rifiuti, mediante il loro riciclaggio, la riduzione delle emissioni dai forni fusori in conseguenza dei risparmi energetici diretti ed indiretti che ne derivano nonché la riduzione della quantità delle materie prime impiegate nel processo. Anche in materia di ambiente di lavoro le Parti concordano che il settore debba continuare a promuovere modelli applicativi e gestionali commisurati alla tipicità e specificità dei propri cicli produttivi i quali sono caratterizzati, tra l'altro, dalla limitata presenza di sostanze e di prodotti chimici pericolosi.

Le Parti ritengono utile al raggiungimento dell'obiettivo comune del miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente l'adozione di specifici modelli di controllo e di gestione.

Le Parti convengono che al fine di aumentare la conoscenza e la consapevolezza di tali tematiche all'interno dell'azienda sia opportuno ampliare l'attività di informazione indirizzata, in prima istanza, alla CA/RLSSA e, poi, alla generalità dei lavoratori.

Le Parti stabiliscono inoltre che le delegazioni trattanti potranno valutare e definire di volta in volta momenti partecipativi della CA/RLSSA ad integrazione di quelli già indicati dal D.lgs. 81/2008, individuando condizioni e modalità da tradurre in norma contrattuale.

Art. 55 – Commissione Ambiente/RLSSA

I) All'atto della costituzione dell'RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno dell'RSU, il Rappresentante per la Sicurezza, Salute e Ambiente RLSSA, anche in attuazione di quanto previsto dal D.lgs. 81/2008. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute ed Ambiente subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dal D.lgs. 81/2008 e dalla precedente regolamentazione contrattuale per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Commissione Ambiente/RLS) con competenza nelle materie di carattere ambientale già prevista dalla precedente regolamentazione contrattuale.

Numeri di RLSSA:

- I rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;

- 2 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 450 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.

I Rappresentanti per la Sicurezza, Salute ed Ambiente eletti dai lavoratori costituiscono la Commissione Ambiente e ad essi sono attribuiti i compiti previsti dal D.Lgs. 81/2008; partecipano alla trattazione con la Direzione aziendale, di materie dell'ambiente, igiene e sicurezza.

- 2) Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, i Rappresentanti per la Sicurezza Salute e Ambiente, oltre ai permessi già previsti per l'RSU utilizzeranno permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. A decorrere dal 1° gennaio 2008 ed a fronte di esigenze che derivano dalle competenze in campo ambientale saranno riconosciute ulteriori 8 ore annue di permesso retribuito. I permessi di cui al presente punto 2) assorbono fino a concorrenza i trattamenti aziendali già riconosciuti per lo stesso titolo. Nella gestione delle agibilità previste dal D.Lgs. 81/2008, dall'Accordo Interconfederale 22/6/1995 e dal CCNL, saranno assicurate le condizioni per l'adeguato svolgimento dell'attività della Commissione Ambiente.
- 3) Qualora i permessi previsti per la CA/RLSSA non vengano interamente utilizzati nel corso dell'anno tali permessi potranno essere utilizzati nell'anno successivo a quello di riferimento.
- 4) Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si applicheranno direttamente le specifiche norme dell'accordo interconfederale 22/6/1995.
- 5) Per la formazione e l'aggiornamento dei componenti la CA/RLSSA le aziende faranno riferimento alle formule operative che saranno predisposte in sede di Osservatorio Nazionale definite in maniera congiunta.

Le imprese attuano la formazione dei componenti la CA/RLSSA come prevista dalle norme di legge, dell'Accordo Interconfederale 22/6/95 e dal presente contratto, tenendo conto, altresì, dei contenuti e delle formule operative che verranno predisposte dall'Osservatorio Nazionale. I contenuti del corso potranno essere riferiti alle fasi del processo produttivo nonché agli aspetti attinenti alla gestione ed alla manutenzione degli impianti.

Le Parti seguiranno la formazione dei Rappresentanti per la Sicurezza, anche attraverso un'anagrafe aggiornata degli stessi, da realizzarsi con gli opportuni collegamenti con gli Organismi paritetici istituiti dall'accordo interconfederale 22/6/1995.

Le competenze acquisite dal lavoratore saranno registrate nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa in materia e dalle indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente.

- 6) Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge ed in particolare del D.Lgs. 81/2008 la Commissione Ambiente/RLSSA ha le seguenti attribuzioni:
 - è consultata preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione, e verifica della attività di prevenzione;
 - è consultata sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori;
 - riceve informazioni e documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi, le misure di prevenzione e quelle inerenti le sostanze e le miscele pericolose;
 - riceve informazioni dai servizi di vigilanza in merito ad argomenti attinenti alla salute ed alla sicurezza;
 - ha la facoltà di presentare proposte per l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 - presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
 - formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
 - partecipa alle iniziative congiunte con l'RSU e la Direzione aziendale per la realizzazione di iniziative in materia di prevenzione, igiene e sicurezza;

- avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività, estendendo tale sorveglianza anche alla realizzazione di opere e servizi in appalto;
- è informata in ordine alla definizione di piani che prevedano certificazioni ambientali e di sicurezza nell'ambito della riunione periodica cui al D.lgs. 81/2008: in occasione di tale riunione potrà essere predisposta una nota informativa di aggiornamento da diffondere a tutti i lavoratori;
- si rende disponibile alla frequenza della necessaria attività formativa;
- è informata sull'attività di monitoraggio sugli ambienti di lavoro del medico competente e sull'esito della stessa;
- è informata sulle modalità di effettuazione della sorveglianza sanitaria ed in particolare della sua programmazione, nell'obiettivo di facilitarne la realizzazione ed evitare possibili disagi al lavoratore;
- partecipa a quei sopralluoghi specifici del medico competente eventualmente programmati dalla direzione aziendale a seguito di comunicazioni effettuate dal RLSSA;
- è coinvolta nella fase di definizione dei Piani di Azione conseguenti alla valutazione dello stress da lavoro correlato.

7) In un'ottica di partecipazione e conoscenza condivisa delle problematiche della sicurezza e dell'ambiente, le aziende portano a conoscenza dell'RSU i seguenti elementi:

- informazioni sulle attività formative della Commissione Ambiente/RLSSA realizzate e sulle conseguenti azioni di aggiornamento;
- informazioni sulle attività di formazione alla sicurezza dei lavoratori, anche neo assunti, realizzate con riferimento alle linee guida predisposte dall'Osservatorio Nazionale, anche in collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale;
- informazioni attinenti gli eventuali rischi, cui sono esposti i lavoratori, connessi con le sostanze impiegate nel ciclo produttivo, rischi noti sulla base delle acquisizioni medico scientifiche sia a livello nazionale che internazionale;
- i programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza;
- informazioni in merito agli elementi conoscitivi forniti alle Amministrazioni Pubbliche relative alle normative nazionali ed europee concernenti la legislazione ambientale in materia di grandi rischi, di valutazione di impatto ambientale, di trattamento e smaltimento dei rifiuti, e di emissioni in relazione ai fattori che caratterizzano il ciclo produttivo;
- per gli agenti di rischio eventualmente derivanti da nuove sostanze immesse nel ciclo produttivo, o da nuove tecnologie utilizzate, in via preventiva, informazioni sui rischi stessi e le relative acquisizioni medico-scientifiche sia a livello nazionale che internazionale;
- informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento previsti all'interno dello stabilimento in caso di incidente rilevante;
- informazioni sulle avvertenze in materia di sicurezza e di pronto intervento per le sostanze pericolose trasportate;
- informazioni tramite scheda definita a livello nazionale tenendo conto anche delle esperienze già realizzate, sulle caratteristiche tossicologiche delle sostanze impiegate nel ciclo produttivo, note sulla base delle acquisizioni medico scientifiche, sia a livello nazionale che a livello internazionale.

Nell'ambito dell'attuale disponibilità delle ore di assemblee annuali, un'ora sarà dedicata e gestita congiuntamente tra RLS/RLSSA/CA e RSPP per discutere e confrontarsi con i lavoratori sui temi della salute, della sicurezza e dell'ambiente. Nelle aziende con più siti produttivi è incoraggiato il coordinamento su queste tematiche.

Chiarimenti a verbale

In assenza di rappresentanze sindacali, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno, nei numeri di cui al punto 1) del presente accordo.

Specificità settoriali lampade e display (norma inserita nell'accordo di confluenza entrato in

vigore il 30 agosto 2010)

Fino alla scadenza del loro mandato il numero dei RLSSA (di cui al punto I del presente articolo) rimane fissato nel numero previsto all'art. 46 del CCNL 5 giugno 2007 per gli addetti alle industrie produttrici di lampade elettriche, valvole termoioniche, cinescopi, quarzi pilota, semiconduttori, trafilerie e lavorazioni di metallo inerenti le lampade e le valvole, tubi fluorescenti e luminescenti, tubi sagomati, apparecchi termostatici.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e sui diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Art. 56 – Ambiente di lavoro

- 1) Le Parti riconoscono che è necessario eliminare le condizioni ambientali nocive.
- 2) Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali la concentrazione di vapori, polveri, sostanze tossiche, nocive o pericolose, superi i limiti previsti dalle norme nazionali, comunitarie o, come criterio residuale, ecceda i livelli massimi stabiliti dalle tabelle aggiornate adottate dalla ACGIH né sono tollerabili ambienti di lavoro ove il rumore nonché il calore e l'umidità comportino pericolo all'integrità psico-fisica del lavoratore.
- 3) Le Parti convengono di recepire contrattualmente l'elaborazione di nuove tabelle con carattere cogente assunte dalle competenti autorità italiane e di procedere all'esame di eventuali integrazioni da apportare alla predetta tabella ACGIH, sulla base di proposte di limiti di provate applicabilità avanzate da Enti scientifici nazionali ed internazionali. Le imprese renderanno disponibile alla CA/RLSSA l'accesso a tale elaborazione.
- 4) Le Parti convengono di istituire un archivio aggiornato recante la raccolta delle schede di sicurezza relative alle sostanze impiegate nel ciclo produttivo, conformi alla legislazione vigente.
- 5) Nel caso di realizzazione di nuove unità produttive così come in quelle esistenti saranno valutate, nei limiti delle tecnologie esistenti, le misure idonee a ridurre i livelli di rumore nei luoghi di lavoro. Anche per rendere attuabili le disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 che privilegiano gli interventi alla fonte, le Parti, nell'ambito delle rispettive autonomie, svolgeranno nelle sedi competenti interventi per ottenere che alla riduzione del rumore alla fonte contribuiscano concretamente i progettisti e i costruttori di macchinari ed attrezzature ad uso dell'industria vetraria. Nella considerazione che il citato decreto legislativo prevede deroghe per situazioni lavorative particolari nelle quali può ritenersi compresa quella relativa al settore della fabbricazione del vetro, le parti si attiveranno presso i Ministeri competenti affinché venga data l'interpretazione autentica.
- 6) La Commissione Ambiente/RLSSA sarà informata dei programmi di investimenti concernenti il

miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza. Per la realizzazione di tali programmi che dovessero comportare la provvisoria fermata totale o parziale degli impianti, potranno essere utilizzati i lavoratori interessati in altre attività all'interno dello stabilimento; ove ciò non fosse possibile soluzioni alternative saranno esaminate con la Commissione Ambiente/RLSSA.

Nell'ipotesi che l'attuazione dei programmi concernenti il risanamento e/o la ristrutturazione per ragioni ambientali e di sicurezza dovesse ripercuotersi significativamente sui livelli occupazionali, la Direzione aziendale procederà ad un esame con la Commissione Ambiente/RLSSA, da esaurirsi entro 15 giorni dalla comunicazione da parte dell'azienda dei programmi stessi e senza che nel frattempo vengano assunte iniziative unilaterali da entrambi le Parti.

L'esame di cui sopra, entro il termine complessivo suindicato, potrà avvenire su richiesta di una delle due parti aziendali con la partecipazione delle rispettive Organizzazioni territoriali o nazionali, al fine anche di individuare le più opportune iniziative nei confronti delle Istituzioni competenti.

Per quanto l'art.9 della legge n. 300 prevede in materia di prevenzione e tutela della salute di lavoratori, vengono riconosciuti alla Commissione Ambiente/RLSSA i seguenti compiti:

- partecipazione alla ricerca delle cause che hanno determinato la situazione ambientale nella quale siano superati i limiti massimi di cui sopra e delle altre che hanno determinato condizioni ambientali nocive e particolarmente gravose comportanti pericolo per l'integrità psicofisica del lavoratore e alla predisposizione delle misure atte ad eliminarle. Delegati dei lavoratori del gruppo direttamente esposto alle specifiche condizioni ambientali in discussione, in numero proporzionale alla consistenza del gruppo stesso, e comunque non superiore a sei, partecipano alla discussione in uno con la Commissione Ambiente/RLSSA, con il riconoscimento della retribuzione di fatto in quanto la discussione si svolga in orario di lavoro;
- promozione della ricerca, della elaborazione e dell'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute dei lavoratori e la loro integrità fisica, anche in occasione della ricostruzione dei fornì;
- esame con la Direzione aziendale delle eventuali esigenze di manutenzione finalizzata alla prevenzione e sicurezza;
- partecipazione all'aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici e dei libretti di rischio;
- presentazione di proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- esame con la Direzione aziendale per concordare, ogni qualvolta se ne ravvisi congiuntamente l'esigenza, l'effettuazione di rilevazioni dei dati ambientali e delle concentrazioni delle sostanze nocive. Tali rilevazioni verranno affidate ai Servizi di Igiene ambientale e medicina del lavoro delle ASL in relazione a quanto previsto dall'art. 20 ultimo comma della legge 833/78 o a Istituti o Enti specializzati di diritto pubblico, scelti d'intesa tra le Direzioni aziendali e le Commissione Ambiente/RLSSA. L'onere della spesa delle rilevazioni dei dati ambientali e delle concentrazioni delle sostanze nocive sarà assunto dalle Aziende nei casi in cui la scelta degli Istituti e degli Enti di diritto pubblico avvenga di comune accordo. In caso di mancato accordo sulla scelta dell'Ente o Istituto di diritto pubblico, si farà ricorso a tecnici particolarmente qualificati, iscritti agli albi professionali. I medici e i tecnici degli Istituti, Enti e Servizi cui è affidata la rilevazione di dati ambientali sono tenuti al segreto sulle tecnologie e tecniche di produzione di cui vengano a conoscenza. Le parti hanno piena libertà di acquisizione e di valutazione in ordine ai risultati delle rilevazioni ambientali che dovranno essere annotati nell'apposito "registro dei dati ambientali";
- partecipa agli incontri dedicati all'analisi dei mancati incidenti e delle tematiche inerenti l'inquinamento acustico e il microclima.

- 7) Nei casi in cui, a seguito delle rilevazioni ambientali (anche tenuto conto dei riflessi sul gruppo dei lavoratori direttamente esposti) vengano individuate situazioni di particolare rischio, sulla scorta dell'indicazione del medico competente, le parti concorderanno di volta in volta l'attuazione di accertamenti medici specifici per il personale interessato all'area di rischio individuata, che potranno essere effettuati a cura e a carico dei competenti Istituti assicuratori e previdenziali se ciò è possibile, in maniera idonea e tempestivamente. I risultati dei suddetti accertamenti saranno comunicati ai

lavoratori interessati. Le Aziende assumeranno a proprio carico gli eventuali oneri degli accertamenti di cui sopra, da effettuarsi al di fuori dell'orario di lavoro.

8) Le Aziende forniranno alla Commissione Ambiente/RLSSA su richiesta:

- a) informazioni attinenti agli eventuali rischi cui sono esposti i lavoratori, connessi all'uso di sostanze nel ciclo produttivo, rischi noti sulla base delle acquisizioni medico scientifiche sia a livello nazionale che internazionale;
- b) informazioni sugli agenti di rischio eventualmente derivanti da nuove sostanze immesse nel ciclo produttivo o da nuove tecnologie utilizzate e sulle relative acquisizioni medico scientifiche sia a livello nazionale che internazionale;
- c) informazioni sulle proprietà chimico fisiche delle sostanze nocive o pericolose suscettibili di venire in contatto con l'uomo nonché sulla loro classificazione di pericolosità ai sensi del Regolamento (CE) n. 1272/2008 e successive modifiche;
- d) informazioni sull'attività preventiva per la sorveglianza dei fattori di rischio svolta, in relazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 833/78, nell'ambito degli indirizzi eventualmente fissati dai piani sanitari regionali;
- e) informazioni circa i rischi potenziali cui sono esposti i lavoratori a causa del rumore e l'obbligo da parte degli stessi di conformarsi alle misure di protezione e prevenzione, sulla base di quanto stabilito dal Decreto legislativo 81/2008.
- f) informazioni in ordine agli elementi conoscitivi che, in base alla vigente legislazione nazionale e tenuto conto delle direttive U.E. della CEE in tema di ambiente, devono eventualmente essere forniti alle competenti Amministrazioni pubbliche, in materia di grandi rischi, impatto ambientale, emissioni atmosferiche, trattamento e smaltimento dei rifiuti;
- g) informazioni sulle iniziative in materia di sicurezza da parte delle imprese appaltatrici, anche per consentire alle RSU stesse di esprimere eventuali proposte;
- h) informazioni sulle eventuali attività di formazione per ambiente, in conformità dei criteri indicati al penultimo comma del precedente punto 5);
- i) informazioni tempestive sui casi di infortunio sul lavoro di particolare gravità.

9) In materia di appalti le Parti convergono che per le attività conferite ad imprese terze, la gestione degli aspetti di Sicurezza, Salute e Ambiente debba prevedere:

- valutazione e selezione delle imprese appaltatrici tenendo in debito conto il loro modello organizzativo qualificato in materia di Sicurezza, Salute e Ambiente;
- un'attività di coordinamento tra le imprese promossa dalla impresa committente con la partecipazione dei rispettivi RLSSA;
- informazione da parte della impresa committente alle proprie CA/RLSSA sul programma dei lavori e sulle attività di coordinamento concordate con le imprese appaltatrici.

Per gli aspetti di cui al presente articolo le Parti potranno definire nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, criteri di gestione complessiva degli appalti.

10) Laddove condizioni oggettive lo rendano necessario, sarà esaminata con CA/RLSSA la possibilità di installare idonee apparecchiature di analisi continua, volte a mantenere sotto controllo gli agenti di rischio nel posto di lavoro.

Per i lavoratori adibiti all'utilizzo continuativo nell'arco della giornata del video terminale, saranno studiate dalle aziende soluzioni volte ad attuare:

- un'adeguata sistemazione sotto il profilo ergonomico del posto di lavoro;
- una visita oculistica nell'ambito del S.S.N.;
- l'utilizzazione degli idonei mezzi di schermatura, eventualmente necessari a norma del decreto legislativo 81/2008.

11) Le Aziende sono tenute all'istituzione dei seguenti documenti:

- A) il registro dei dati ambientali, tenuto aggiornato a cura dell'Azienda. In esso saranno annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i fattori ambientali fisici e chimici, i quali possono determinare situazioni di nocività o particolare gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati;
- B) il registro dei dati biostatistici, tenuto e aggiornato a cura dell'Azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio, malattie professionali e malattie comuni; il registro sarà tenuto dall'Azienda a disposizione dell'RSU e del lavoratore interessato;
- C) la cartella personale sanitaria e di rischio tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo di segreto professionale e nel rispetto delle norme e delle procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dalla normativa in materia di privacy. In tale raccolta saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici nonché i dati relativi alle malattie professionali.

Per quanto riguarda il personale femminile, saranno annotati i dati relativi al concepimento, aborto, gravidanza, sterilità, fertilità, parto e salute del bambino, equilibri ormonali, patologia dell'apparato genitale e del seno.

Tali dati saranno forniti e aggiornati sulla base di certificazioni prodotte dalla lavoratrice e rilasciate dalle A.S.L. o dai consultori o dal medico curante.

In sezioni separate, tenute in duplice copia, saranno inoltre annotati i dati relativi al reparto, posizione e attività del lavoratore, gli eventuali agenti di rischio e la durata dell'esposizione, nonché se il lavoro è svolto o meno in turno.

Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento del libretto personale, ottenere delucidazioni e informazioni dal medico competente ed estratti del libretto stesso.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro il libretto sarà consegnato al lavoratore.

12) I dati biostatistici e ambientali saranno a disposizione del Servizio Sanitario Nazionale e degli Enti di Diritto Pubblico preposti, nell'ambito delle Regioni, alla tutela della salute dei lavoratori.

13) In materia di movimentazione manuale dei carichi in sede di valutazione dei rischi costituiranno elementi di riferimento le disposizioni previste dal d.lgs. 81/2008.

14) Le Parti si danno atto che quanto previsto nel presente articolo attua il disposto dell'art. 9 della legge n. 300 e che le disposizioni contenute nel presente articolo saranno da coordinare con eventuali norme di legge o con altre norme comunque obbligatorie per le Aziende, disciplinanti in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riferimento al Servizio Sanitario Nazionale.

RAPPORTI DI LAVORO SPECIALI

Art. 57 – Contratto a termine e somministrazione

Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa Azienda, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate ad esigenze stagionali (di cui al successivo articolo 60 ter), acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto di lavoro qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 54 mesi complessivi, anche non consecutivi (fatte salve diverse regolamentazioni aziendali secondo quanto previsto all'art. 51 del D. Lgs. 81/2015 e dagli articoli 19 e ss. e 30 e ss. del medesimo D. Lgs. 81/2015).

Il numero di lavoratori occupati nell'azienda con contratto di lavoro a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare la percentuale del 30% complessivamente intesa per i due istituti, intesa come media annua e riferita a lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente (fatte salve diverse regolamentazioni aziendali secondo quanto previsto all'art. 51 del D. Lgs. 81/2015 dagli articoli 19 e ss. e 30 e ss. del medesimo D. Lgs. 81/2015).

L'eventuale frazione unità è arrotondata all'unità superiore. Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un risultato inferiore a 10 resta ferma la possibilità di istituire fino a 10 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.

Le Parti stabiliscono che, ai fini della previsione di legge, si intende per fase di avvio di nuove attività l'avvio di nuove linee produttive per un arco temporale individuato in 24 mesi.

Secondo quanto previsto dall'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 e dagli articoli 19 e ss. e 30 e ss. del medesimo D. Lgs. 81/2015 sono fatte salve diverse regolamentazioni previste sulla base di contrattazione aziendale.

Per i lavoratori con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione la contrattazione di secondo livello trova applicazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.

La normativa prevista al presente articolo trova applicazione a far data dal 1° marzo 2017.

Nota a verbale

Le Parti stabiliscono che la disposizione di cui al secondo comma del presente articolo non si applica alle Aziende con un solo stabilimento e non si applica alle Aziende delle seconde lavorazioni del vetro. Le Parti, a livello nazionale, potranno valutare, entro la vigenza del presente contratto, come rimodulare la disposizione di cui al secondo comma del presente articolo anche alle Aziende delle seconde lavorazioni del vetro in funzione delle esigenze di carattere produttivo ed organizzativo delle stesse.

Art. 58 – Apprendistato professionalizzante

Le Parti con la seguente normativa completano ed integrano la disciplina di legge dell'apprendistato professionalizzante per le imprese che applicano il CCNL regolando tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva, ai sensi di quanto disposto dal D.lgs. 81/2015, al fine di rendere operativo un contratto di lavoro a carattere formativo che riveste un'importanza significativa per il settore.

Le Parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante, caratterizzato da un percorso formativo specifico secondo il tipo di professionalità da conseguire, è una forma di lavoro idonea a coniugare i fabbisogni aziendali di personale qualificato con le esigenze formative del lavoratore. In questo senso l'apprendistato professionalizzante così come regolamentato nel presente articolo rappresenta uno strumento strutturale di inserimento lavorativo.

Le Parti condividono la necessità di valorizzare la formazione svolta sotto la responsabilità delle imprese, anche on the job ed in affacciamento, che andrà certificata secondo modalità da definire alla luce delle future disposizioni di legge. Gli interventi formativi potranno essere realizzati anche attraverso forme di finanziamento pubblico e/o per il tramite di Fondimpresa.

Per l'assunzione di giovani in apprendistato è prevista la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale.

Il periodo di prova stabilito per il contratto di apprendistato è pari a 6 mesi; il periodo di prova non potrà comunque superare il 40% della durata del contratto.

Ferme restando le disposizioni di legge e contrattuali, le Parti possono recedere dal contratto di apprendistato con preavviso, di 15 giorni, decorrente dal medesimo termine del periodo di apprendistato, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. In caso di recesso, durante il preavviso si applica il trattamento normativo ed economico previsto per il periodo di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La durata massima dell'apprendistato professionalizzante va da un minimo di 6 mesi fino a 3 anni.

Il piano formativo individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista e di individuare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute ed indicare i contenuti di eventuali esperienze di lavoro e l'articolazione della formazione. Il piano formativo individuale dovrà avere la forma scritta ed essere definito in forma sintetica, contestualmente alla stipula del contratto secondo quanto definito nelle linee guida riportate in allegato 4.

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'Azienda o di altra Azienda del Gruppo o all'esterno dell'Azienda in apposita struttura di riferimento.

Le ore annue medie di formazione, compresa la formazione generale e specifica per la sicurezza sul lavoro prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, sono stabilite tra 60 e 80 complessive, comprensive, fino a concorrenza, anche di quelle che saranno eventualmente previste dall'offerta formativa pubblica ai sensi dell'art. 44, comma 3 del D. Lgs. n. 81/2015. Tale monte ore sarà modulato in relazione alla complessità delle competenze necessarie alla qualificazione professionale da conseguire, indicata dalle Parti nel piano formativo individuale dell'apprendista.

Le imprese che hanno nel proprio organico lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante designano una persona che svolge le funzioni di tutor al fine assicurare lo svolgimento della formazione interna ed il necessario raccordo con la formazione esterna, laddove prevista, il quale potrà verificare periodicamente lo stato di avanzamento del progetto formativo. Può svolgere la funzione di tutor il datore di lavoro o un lavoratore con inquadramento pari o superiore a quello di destinazione del lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il tutor ha il compito di:

- partecipare attivamente alla definizione del piano formativo individuale del lavoratore in apprendistato professionalizzante;
- facilitare il lavoratore nelle fasi di apprendimento e presidiare l'andamento del processo nelle sue diverse fasi;
- assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano;
- facilitare l'inserimento del lavoratore in apprendistato professionalizzante all'interno del contesto organizzativo aziendale.

Le competenze acquisite dal lavoratore saranno registrate nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa in materia e dalle indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente.

In attesa di quanto sopra, fatte salve le prassi aziendali in atto, le attività formative saranno registrate in linea con le indicazioni fornite con il modello di riferimento di cui allegato 4 e la loro attestazione sarà fornita al lavoratore su richiesta dello stesso.

La qualificazione professionale, al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata sulla base della figura professionale contrattualmente individuata dalle Parti del rapporto di Apprendistato ai sensi dell'art. 11 del CCNL.

Le relative competenze sono suddivise in:

- a) competenze generali di carattere trasversale, previste dall'offerta formativa pubblica se resa disponibile dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano ai sensi dell'art. 44, comma 3 D.Lgs. n. 81/2015 o espressamente demandate dalle medesime al CCNL;
- b) competenze tecnico-professionali specifiche, caratteristiche delle aree professionali di seguito individuate:
 - 1) Amministrazione
 - 2) Commerciale e logistica
 - 3) Manutenzione
 - 4) Personale organizzazione e sistemi informatici
 - 5) Produzione
 - 6) Qualità
 - 7) Ricerca e sviluppo
 - 8) Servizi vari

12

Le competenze tecnico-professionali specifiche e quelle generali, in caso di espresso demando al CCNL ai sensi di quanto sopra previsto, da inserire nel Piano formativo individuale, devono essere individuate all'interno di quelle riportate in Allegato 4 e modulate in relazione alla attività da svolgere, al ruolo da ricoprire e alle caratteristiche dimensionali e merceologiche dell'impresa.

Per i lavoratori assunti con apprendistato professionalizzante all'atto dell'assunzione l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore di più di due posizioni organizzative/livelli (per le Aziende delle seconde lavorazioni e per quelle del vetro a soffio a mano e con macchine semiautomatiche e per le Aziende dei settori lampade e display) riferiti alla medesima qualifica professionale rispetto a quelle/i della qualifica professionale da acquisire.

Decorso il 50% del periodo riferibile al contatto di apprendistato professionalizzante, al lavoratore al quale sia stato assegnato, ai sensi del comma precedente, un inquadramento inferiore di due posizioni organizzative/livelli rispetto a quello della qualifica professionale da acquisire sarà riconosciuto

l'inquadramento alla posizione organizzativa/livello immediatamente superiore a quella/o di inquadramento iniziale.

In caso di sospensioni, superiori a trenta giorni continuativi di calendario, del rapporto di apprendistato professionalizzante per malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria, la durata del rapporto stesso può essere prolungata, di comune accordo tra le Parti, per un periodo congruo laddove tale assenza avesse comportato l'impossibilità di completare il percorso formativo programmato e comunque non superiore ad un limite massimo di 6 mesi.

E' ammissibile la stipula di un contratto di apprendistato di un lavoratore che abbia già svolto un periodo di lavoro continuativo o frazionato, in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto di apprendistato professionalizzante purché la durata dell'apprendistato sia almeno il doppio del periodo di lavoro pregresso; in questi casi, gli obblighi di formazione, dedotti nel piano formativo individuale, potranno essere, riproporzionati in funzione anche di formazione già erogata in occasione dei precedenti rapporti.

Le Parti convengono che, nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 25% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

La Direzione aziendale informerà annualmente la RSU sull'andamento delle assunzioni con apprendistato professionalizzante.

La contrattazione di secondo livello troverà applicazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa

La presente regolamentazione trova applicazione, per i contratti stipulati a far data dal 1° marzo 2017 su tutto il territorio nazionale in armonia con le vigenti norme di legge nazionali e regionali.

Art. 59 – Part-Time

In relazione a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 e successive modificazioni si intende part-time il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto all'orario normale fissato dal CCNL che viene quindi a far data dal 1° marzo 2017, regolato come segue.

Il contratto di lavoro part-time si deve stipulare per iscritto. In esso devono essere indicati:

- le mansioni e gli elementi previsti dall'art. 9 del vigente CCNL;
- la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (nel caso di lavoro articolato in turni, l'indicazione può avvenire tramite rinvio alla programmazione dei turni di lavoro).

Le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e, nel caso di part-time verticale o misto, anche clausole elastiche di aumento della prestazione lavorativa.

Per la sottoscrizione delle clausole elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente delle RSU indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo del licenziamento.

All'atto della stipula del contratto part-time le imprese informeranno il lavoratore sui riflessi in materia previdenziale di cui all'art. 11 del d.lgs. n. 81/2015.

La retribuzione mensile spettante ai lavoratori part-time si ottiene applicando la seguente formula:
(RO X hs)/40

RO = Retribuzione ordinaria contrattualmente prevista per il tempo pieno; hs = numero di ore settimanali del rapporto part-time.

La retribuzione oraria si ottiene applicando alla retribuzione mensile come sopra calcolata il divisore risultante dalla seguente formula: (173 x hs) / 40.

Tenuto conto delle diverse tipologie di rapporto di lavoro part-time, il periodo di prova, riferito all'effettivo servizio, sarà determinato in un numero di ore che non potrà comunque comportare una durata di prestazione, riferita ai mesi di calendario, superiore a quella prevista nella seguente tabella:

CATEGORIA	LIVELLO (2e lav.)	LIVELLO (sett. a mano ed a soffio)	LIVELLO (settore Lampade/display)	LIMITE MENSILE
A e B	8,7	9 - 8 (gruppo 1)	A, B, C (gruppi 1 e 2)	6 mesi
C2	6 (gruppol)			5 mesi
CI-D2 (gruppi 1 e 2)	5-6 (gruppi 1 e 2)	6 (gruppol)		4 mesi
			D,E,F,G,H ed I (gruppo 1)	3 mesi
			D,E ed F (gruppo 2)	3 mesi
DI-D2 (gruppo 3) D3	5 (gruppo 3)	7 - 6 (gruppo 3)	E, F, G, H, I ed L (gruppo 3)	2 mesi
E- F	4, 3, 2 ed I	5, 4, 3, 2 ed I		2 mesi

Il rapporto di lavoro part-time potrà essere attuato con riferimento a tutti giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale), nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale).

Tali modalità attuative del lavoro part-time potranno tra loro combinarsi nell'ambito del singolo rapporto di lavoro (part-time misto).

L'impresa, in relazione a esigenze tecniche, produttive, organizzative o di mercato, potrà, con un preavviso di 7 giorni, modificare temporalmente la prestazione lavorativa inizialmente concordata.

Per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Qualora le esigenze di cui sopra comportino la necessità di risposte urgenti e tempestive, il termine di preavviso potrà essere ridotto. In questo caso, per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario

inizialmente concordato e per un numero di giorni pari alla differenza fra il preavviso effettivamente dato dall'impresa e il normale preavviso di 7 giorni, sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 20% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. La RSU sarà informata sulle modalità operative.

Il lavoro eccedente quello concordato (lavoro supplementare) potrà essere svolto fino ai seguenti limiti annuali:

- part-time fino a quattro ore giornaliere: 50% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time;
- part-time fino a cinque ore giornaliere: 30% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time;
- part-time fino a sei ore giornaliere: 20% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time;
- part-time oltre sei ore giornaliere: 10% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time.

Le prestazioni supplementari, comprese nei limiti quantitativi di cui al precedente comma, saranno retribuite con la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. Le ore eventualmente prestate oltre i limiti quantitativi di cui al precedente comma comporteranno una maggiorazione del 50% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale si applica in quanto compatibile la normativa sul lavoro straordinario valida per il rapporto di lavoro a tempo pieno. Le prestazioni supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Quanto sopra previsto in termini di lavoro supplementare è applicabile anche a tutte le ipotesi di contratto part-time a termine di durata superiore ad un mese.

Le imprese comunicheranno alle RSU i dati a consuntivo nonché gli elementi di obiettiva giustificazione concernenti le prestazioni supplementari dei rapporti di lavoro part-time. Vista la particolare natura del rapporto a tempo parziale resta inteso che ad esso non si applica la disciplina del conto ore, come disciplinata dall'art. 19.

Nel corso di ogni anno il lavoratore a tempo parziale ha diritto a ferie ed ex-festività con decorrenza della retribuzione di fatto secondo i termini sotto indicati:

- a) part-time orizzontale: il periodo previsto dal CCNL resta invariato;
- b) part-time verticale: il periodo previsto dal CCNL dovrà essere riproporzionato in relazione alla prestazione concordata.

Analogamente a quanto previsto per il rapporto di lavoro a tempo pieno, in caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, l'impresa garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- a) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
- b) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;
- c) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Dal 1° gennaio 2021, il lavoratore in regime di part time orizzontale avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) mesi 9 per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) mesi 12 per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- c) mesi 16 per anzianità di servizio oltre 6 anni.

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto di lavoro suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 36 mesi e saranno quantificati facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi. Nel rapporto di lavoro part-time verticale o misto, il periodo di conservazione del posto di lavoro non potrà superare l'80% della prestazione annua concordata fermo restando il

riferimento ad un arco temporale pari a 36 mesi nel caso di più assenze.

Per gli eventi morbosì riferibili a patologie oncologiche ed a patologie cronico-degenerative di difficile trattamento e cura con le comuni terapie, si richiama quanto previsto all'art. 52 in materia di sospensione del decorso del comporto ai soli fini del calcolo utile alla determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro per i giorni di assenza per malattia anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita.

Anche per i lavoratori a tempo parziale si applicano, ove compatibili, le maggiorazioni previste dall'art. 19.

La trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno deve avvenire con il consenso delle Parti.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time deve avvenire con l'accordo delle parti risultante da atto scritto con le modalità previste dall'art. 8 comma 2, del Dlgs 81/2015.

All'atto della trasformazione le Parti contraenti potranno concordare la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, d.lgs. n. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa accertata dall'autorità, hanno diritto, su richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, per quanto non espressamente disciplinato dalla presente regolamentazione, le norme e gli istituti del CCNL, nonché gli accordi aziendali dovranno considerarsi applicabili, in quanto compatibili con la natura del rapporto part-time, secondo criteri di proporzionalità. Restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente concordate al livello aziendale.

Dichiarazione a verbale

In relazione alla modifica del periodo di comporto per i lavoratori in regime di part time orizzontale, le Parti concordano che ai lavoratori che al 31 dicembre 2020 abbiano già superato il periodo di comporto secondo la normativa precedentemente in vigore, continuerà ad applicarsi tale normativa.

Art. 60 – Telelavoro

Le Parti considerano il Telelavoro una modalità della prestazione finalizzata a cogliere le esigenze organizzative dell'impresa e, compatibilmente con le stesse, le esigenze dei dipendenti. Per Telelavoro si intende la prestazione effettuata in via normale e con continuità dal dipendente, presso il proprio domicilio o in luogo idoneo diverso, ma comunque fisso esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale, con il prevalente supporto di strumenti telematici. Lo svolgimento di prestazione in Telelavoro non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro. Non è considerabile attività in Telelavoro quella svolta anche in via telematica o con collegamento remoto da operatori di vendita, lavoratori addetti all'assistenza tecnica presso la clientela etc. Sono altresì esclusi dalla presente disciplina i call-center organizzati in autonome unità produttive.

La postazione di Telelavoro e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.

Nel caso di interruzioni del circuito telematico od eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause non imputabili al dipendente, l'impresa si impegna a intervenire per una rapida risoluzione del guasto. Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, sarà facoltà dell'impresa definire con il

dipendente il rientro presso l'impresa stessa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Per i dipendenti Telelavoristi le clausole normative ed economiche del CCNL, si intendono sostituite da quelle speciali riportate nel presente articolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate.

Ferma restando la durata della prestazione complessivamente prevista dall'art.15 del CCNL, le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa. Tali modalità saranno definite a livello aziendale.

Ai dipendenti svolgenti prestazione in Telelavoro, si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono analoga attività lavorativa in azienda, ferma restando l'esistenza delle condizioni di sicurezza previste dalla Legge per le abitazioni civili.

In tal senso l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire, per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro nonché le condizioni di esercizio del controllo da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso il dipendente 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 ricevute.

L'attività di Telelavoro potrà prevedere rientri periodici nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non Telelavorabili, per quanto previsto dal successivo punto 12, e per altre motivazioni definite a livello aziendale.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni contenute nella banca dati e ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro.

In nessun caso il dipendente può eseguire sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per terzi.

Le Parti convengono che le modalità di svolgimento delle prestazioni del dipendente, così come individuate nel presente articolo contrattuale, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Al dipendente verrà riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nell'impresa, eventualmente anche tramite apposita connessione informatica.

L'effettuazione di prestazione lavorativa in Telelavoro sarà concordata tra impresa e dipendente fatti salvi i casi in cui la sopra regolamentata modalità della prestazione:

- A) sia stata prevista all'atto dell'assunzione;
- B) sia l'unica modalità di prestazione prevista nell'impresa per la specifica mansione.

Nei casi in cui l'effettuazione di prestazione lavorativa in Telelavoro sia concordata tra impresa e dipendente, è facoltà delle Parti stesse definire la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino delle precedenti modalità della prestazione.

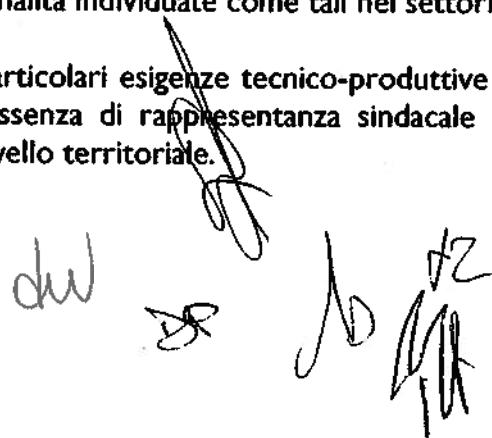
Nel caso di disposizioni di Legge o di Accordi Interconfederali, inerenti il Telelavoro, le Parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Il lavoro agile è una modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, laddove ne ricorrono le condizioni, stabilita mediante accordo tra azienda e lavoratore e regolata dalla legge. In quanto strumento orientato ad incrementare la produttività e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti intendono promuoverne l'utilizzo, anche in via sperimentale, e si impegnano alla predisposizione di apposite linee guida entro la fine del 2021.

Art. 60 ter - Attività stagionali

Si identificano come stagionali, oltre a quelle individuate nelle norme di legge, quelle attività richieste da esigenze tecnico produttivo di tipo temporaneo e periodico ricorrenti in determinati periodi dell'anno in quanto connesse alle stagioni climatiche o a stagionalità individuate come tali nei settori a valle ed a monte del ciclo produttivo.

L'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità dovute a particolari esigenze tecnico-produttive è demandata alla contrattazione collettiva aziendale che, in assenza di rappresentanza sindacale in Azienda, sarà realizzata con le OOSS firmatarie del CCNL a livello territoriale.



dw
dr
JL
fz



CLAUSOLE PARTICOLARI RIGUARDANTI LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 61 – Volontariato

In materia di volontariato, le parti si richiamano alle disposizioni di cui all'art. 17, comma 6-bis, D.lgs. n. 117/2017.

In particolare, ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte negli appositi registri e che espletano l'attività di volontariato nell'ambito del comune di abituale dimora e zone limitrofe le imprese consentiranno, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, turni di lavoro che agevolino lo svolgimento di tale attività.

Art. 62 – Diritto allo studio

A) - Facilitazioni per lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parleggiate o legalmente riconosciute e comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, ovvero regolari corsi universitari, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Detti lavoratori saranno inoltre possibilmente agevolati con l'assegnazione di orari di lavoro vigenti in azienda, ai fini della frequenza ai corsi e della preparazione agli esami; agli stessi fini non saranno ad essi richieste prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. Potranno altresì usufruire di un periodo di due mesi di aspettativa all'anno, senza retribuzione, ma computabile ai soli effetti della rivalutazione di cui al quarto comma dell'art. I della legge n. 297/82.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Per usufruire delle facilitazioni previste dal presente articolo, i lavoratori interessati dovranno presentare la documentazione necessaria a dimostrare la partecipazione alle prove di esame e la frequenza ai corsi cui sono iscritti.

B) - Diritto allo studio per 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 dell'obbligo o di migliorare e 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. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il 2,50% 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 le frequenze, 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 salvo nei casi in cui i bandi di concorso prevedano termini inferiori.

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 secondo comma, la Direzione aziendale e l'RSU, fermo restando quanto previsto al quarto comma stesso, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, la riduzione per concorso dei diritti individuali su monte ore complessivo fissando i criteri obiettivi (quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la 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 lavorative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione aziendale e l'RSU. Le aziende erogheranno durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

I trattamenti di cui ai paragrafi a) e b), ferme restando le rispettive condizioni di applicabilità, sono cumulabili in capo agli stessi lavoratori.

Chiarimento a verbale

Si precisa che per la frequenza ai corsi di studio dei lavoratori studenti le 50 ore pro-capite annue retribuite previste dal comma 4 dell'art. 57 del CCNL 9 gennaio 1974 sono assorbite nelle 150 ore, di cui alla lettera b) del presente articolo.

Art. 63 – Indumenti di lavoro e somministrazioni sociali

L'attribuzione degli indumenti di lavoro ai lavoratori di cui ai gruppi 2) e 3) nonché ai lavoratori di cui al gruppo 1) che svolgono la propria attività nei reparti di lavorazione, qualora il lavoro cui essi sono addetti comporti una usura eccezionale del vestiario e la necessità di speciali indumenti di lavoro in rapporto al lavoro stesso, è stabilita mediante accordi provinciali o aziendali.

Resta comunque ferma l'obbligatorietà della fornitura gratuita degli indumenti di lavoro stabilita a norma di legge, nonché di quelli dei quali l'Azienda prescriva l'uso.

Per le eventuali somministrazioni speciali si fa riferimento alle disposizioni di legge ed alle normative specifiche, ferme restando le eventuali consuetudini in atto.

Art. 64 – Mense aziendali

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto, che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno continuare le mense aziendali e interaziendali esistenti.

Resta peraltro la possibilità di accordi locali in materia.

Art. 65 – Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti

Per i fanciulli e gli adolescenti si fa riferimento alla legge 17 ottobre 1967, n. 977 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 66 – Benemerenze nazionali

Ai lavoratori di cui al gruppo 1) che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

- 1) mutilati ed invalidi di guerra: 1 anno;
- 2) ex combattenti che abbiano prestato servizio, almeno per sei mesi, in zona di operazione o ad essi parificati a norma di legge: sei mesi;
- 3) decorati al valore, promossi al merito di guerra, feriti in guerra: sei mesi. Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata dallo stato di servizio rilasciato dall'Autorità Militare, nonché integrata dalla prova del mancato godimento precedente, da consegnare all'Ufficio personale.

Art. 67 – Portatori di handicap

Le Aziende considereranno con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi delle leggi n. 68/99 e n. 104/92, in funzione della capacità lavorativa degli stessi.

Per quanto concerne le assenze facoltative ed i permessi in caso di minori con handicap di accertata gravità, si fa riferimento all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il cui contenuto si intende integralmente richiamato.

Art. 67-bis – Reinserimento lavorativo e accomodamento ragionevole

Le Parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore disabile o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto, anche in riferimento alle disposizioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della direttiva 2000/78/CE, come recepite in Italia nel d.lgs. n. 216/2003. A tal fine dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 12 dicembre 2018, "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica": in particolare ribadiscono la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno, rivolto ad individuare le possibili soluzioni attraverso l'analisi di modalità tecnologiche, organizzative o contrattuali.

NORME DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARI

Art. 68 – Rapporti in azienda

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) rispettare 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 del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, di quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'Azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciali convenzioni, eccezione fatta per l'art. 2125 c.c., restringere l'ulteriore attività professionale del suo dipendente, dopo cessato il rapporto contrattuale al di là dei limiti segnati nel precedente comma;

- 4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

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

Devono fra 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 influenzino 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.

Art. 69 – Regolamento interno

L'eventuale regolamento interno, da attuarsi con i modi previsti dai vigenti accordi interconfederali, deve essere esposto in luogo chiaramente visibile a tutti i lavoratori interessati.

Art. 70 – Assenze

Tutte le assenze, salvo giustificati motivi d'impedimento, devono essere comunicate con la massima tempestività per consentire all'Azienda di far fronte alle esigenze di carattere organizzativo.

Le giustificazioni devono essere presentate al mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi d'impedimento. Le assenze non giustificate, potranno dare luogo all'applicazione dei provvedimenti di cui all'art. seguente.

Art. 71 – Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni alle norme disciplinari del presente contratto o ai regolamenti interni potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) richiamo scritto;
- 3) multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;
- 4) sospensione dallo stipendio e dal lavoro fino a tre giorni.

L'Azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

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

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Decorso tale termine, i provvedimenti stessi saranno emessi entro i venti giorni successivi.

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

Ricade sotto i provvedimenti disciplinari di cui ai punti 1), 2) e 3) il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o che abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificati motivi;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso e senza giustificati motivi;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- d) arrechi danni per disattenzione al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

- e) sia trovato addormentato;
- f) introduca abusivamente bevande alcoliche;
- g) introduca persone estranee allo stabilimento senza regolare permesso;
- h) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- i) trasgredisca alle disposizioni del presente contratto ed ai regolamenti interni o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

Nei casi di maggior gravità o recidiva, la Direzione potrà infliggere la sospensione prevista al punto 4.

L'importo delle multe per motivi disciplinari sarà devoluto alle Istituzioni assistenziali e previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, alle Istituzioni pubbliche.

La sospensione di cui al punto 4) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto dei punti 1), 2) e 3).

Specificità settoriali lampade e display

La normativa trova applicazione per le infrazioni commesse a decorrere dalla data del 30 agosto 2010.

Art. 72 – Licenziamento per punizione

Nel provvedimento di licenziamento senza preavviso incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che provochi all'Azienda grave nocumeo morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni delittuose a termini di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) furto o danneggiamento volontario o commesso con colpa grave al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- b) trafigamento di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi;
- c) lavorazione, costruzione o commercio per conto di terzi, fuori dello stabilimento, di articoli analoghi a quelli prodotti dall'Azienda;
- d) assenze ingiustificate che si prolunghino per quattro giorni consecutivi;
- e) insubordinazione verso i superiori;
- f) uverbio litigioso seguito da vie di fatto e/o rissa nello stabilimento;

- g) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza l'autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio conto o per conto terzi;
- h) abbandono del posto di lavoro che arrechi pregiudizio alla incolumità delle persone e/o alla sicurezza degli impianti;
- i) recidiva nelle mancanze di cui all'art. 71 che abbiano dato luogo a tre sospensioni nei ventiquattro mesi precedenti;
- k) trasgressioni previste al punto i) dell'art. 71 relativo alla morale ed alla sicurezza che comportino una gravità tale da non risultare adeguata, nel caso concreto, l'applicazione della sospensione

Nei casi previsti dalle lettere a), b), c) il lavoratore di cui al primo comma è tenuto a risarcire il danno eventuale all'Azienda.

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il predetto lavoratore.

Specificità settoriali lampade e display

La normativa trova applicazione per le infrazioni commesse a decorrere dalla data del 30 agosto 2010.

CAPITOLO XV

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 73 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del lavoratore non in prova non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un periodo di preavviso, secondo le modalità ed i termini appresso indicati.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato utile ai fini del computo del TFR.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso, di cui ai seguenti punti a), b) e c), deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso.

Termini di preavviso

a) Lavoratori di cui al gruppo 3)

Il licenziamento del lavoratore di cui alla lett. a) del presente articolo non in prova o le sue dimissioni possono avere luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di:

- dodici giorni lavorativi per anzianità fino a 5 anni,
- sedici giorni lavorativi per anzianità oltre 5 anni e fino a 10 anni,
- venti giorni lavorativi per anzianità oltre i 10 anni.

Per aziende della produzione di lampade e display

- dodici giorni lavorativi per anzianità fino a 5 anni,
- diciotto giorni lavorativi per anzianità oltre 5 anni e fino a 10 anni,
- ventiquattro lavorativi giorni per anzianità oltre i 10 anni.

L'Azienda può esonerare il lavoratore di cui alla lett. a) del presente articolo dalla prestazione di lavoro, corrispondendogli la retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

b) Lavoratori di cui al gruppo 2)

Il lavoratore di cui alla lett. b) del presente articolo ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro – settori meccanizzati

ANNI DI SERVIZIO	CATEGORIA E	CATEGORIA C - D
Fino a cinque anni compiuti	1/2 mese	1 mese
Oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese	1 mese e 1/2
Oltre 10 anni	1 mese e 1/2	2 mesi

Per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e per quelle della produzione del vetro a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche

ANNI DI SERVIZIO	LIVELLO 3°	LIVELLO 5° - 6°
Fino a cinque anni compiuti	1/2 mese	1 mese
tre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese	1 mese e 1/2
Oltre 10 anni	1 mese e 1/2	2 mesi

Per le aziende della produzione di lampade e display

ANNI DI SERVIZIO	CATEGORIA D - E	CATEGORIA F
Fino a cinque anni compiuti	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre 5 anni e fino a 10 anni	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre 10 anni	2 mesi e 1/2	2 mesi

I termini di cui sopra sono ridotti della metà in caso di dimissioni.

È in facoltà della parte che riceve il preavviso, ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore di cui alla lett. b) del presente articolo dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

La distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

c) Lavoratori di cui al gruppo 1)

Il lavoratore di cui alla lett. c) del presente articolo ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro – settori meccanizzati

ANNI DI SERVIZIO	CATEGORIA E	CATEGORIA C - D	CATEGORIA A - B
Fino a 5 anni	1 mese	1 mese e 1/2	2 mesi
Oltre 5 anni e fino a 10 anni	1 mese e 1/2	2 mesi	3 mesi
Oltre 10 anni	2 mesi	3 mesi	4 mesi

Per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro e per quelle della produzione del vetro a soffio, a mano e con machine semiautomatiche

ANNI DI SERVIZIO	LIVELLO 2° - 3° - 4°	LIVELLO 5° - 6°	LIVELLO 7° - 8° - 9°
Fino a 5 anni	1 mese	1 mese e 1/2	2 mesi
Oltre 5 anni e fino a 10 anni	1 mese e 1/2	2 mesi	3 mesi
Oltre 10 anni	2 mesi	3 mesi	4 mesi

Per le aziende produttrici della produzione di lampade e display

ANNI DI SERVIZIO	LIVELLO A - B - C	LIVELLO D - E	LIVELLO F - G	LIVELLO H - I
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese	15 giorni
Oltre 5 anni e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi e 1/2	2 mesi	1 mese e 1/2

I termini di cui sopra sono ridotti della metà in caso di dimissioni.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore di cui alla lett. c) del presente articolo un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Qualora il datore di lavoro rinunzia al preavviso dato dal lavoratore dimissionario di cui alla lett. c) del presente articolo, a questi sarà dovuto un importo pari al 50% della retribuzione dovuta per il periodo di preavviso di dimissioni, sempreché il lavoratore dimissionario non abbia prestato servizio per un periodo pari alla metà del preavviso di dimissioni.

Per il lavoratore di cui alla lett. c) del presente articolo il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

È in facoltà del lavoratore di cui alla lett. c) del presente articolo che riceve il preavviso ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere dei permessi al lavoratore di cui alla lett. c) del presente articolo per la ricerca di nuove occupazioni; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Ai lavoratori di cui alle lettere b) e c) del presente articolo, tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

Art. 74 – Trattamento di fine rapporto

La quota annua del TFR è pari a 30/30 per tutti i lavoratori (decorrenza 1 gennaio 1987).* La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto secondo quanto disciplinato dalla legge 297/82 è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale
- scatti di anzianità ed elemento retributivo individuale
- aumenti di merito ed altre eccedenze mensili sul minimo contrattuale
- contingenza ex legge 297/1982
- premio di produzione
- compenso per lavoro discontinuo sino alle 48 ore settimanali (50 ore settimanali per i settori lampade e display)
- indennità di alloggio, indennità per lavorazioni nocive, indennità di mensa
- provvigioni, interessenze, cottimo
- 13esima mensilità e premio speciale
- maggiorazioni per lavoro normale notturno e lavoro in turni aventi carattere continuativo ex art. 20.

* Per il periodo precedente cfr. tabella ex CCNL 7/3/1987.

Anticipo TFR

Le Parti stabiliscono che è ammessa la concessione dell'anticipazione per una seconda volta nel corso del rapporto di lavoro per le causali previste dalla normativa vigente, subordinatamente all'assolvimento da parte dell'azienda delle richieste di prima anticipazione, all'interno delle percentuali e relative modalità applicative previste dalla legge.

Si stabilisce inoltre che in relazione all'acquisto della prima casa di abitazione sarà possibile ottenere l'anticipo per l'acquisto effettuato prima della maturazione degli otto anni di anzianità al momento della effettiva maturazione dell'anzianità, subordinatamente all'assolvimento da parte dell'azienda delle richieste di prima anticipazione all'interno delle percentuali e relative modalità applicative previste dalla legge.

Specificità lampade e display

Chiarimento a verbale

E' in facoltà dell'Azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto l'impiegato percepisce per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

Norma transitoria

Si richiamano le disposizioni del CCNL 31 ottobre 1979 (per gli addetti alle industrie produttrici di lampade elettriche, valvole termojoniche, cinescopi, quarzi pilota, semiconduttori, trafilerie e lavorazioni di metallo inerenti le lampade e valvole, tubi fluorescenti e luminescenti, tubi sagomati e apparecchi termostatici) relative alle anticipazioni sull'indennità di anzianità corrisposte ai lavoratori in forza all'11-5-1976 ed al 31-10-1979 secondo gli accordi stipulati in pari data.

Art. 75 – Indennità in caso di morte ed invalidità permanente

In caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso e il TFR devono essere corrisposti al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 c.c.

Resta fermo che verranno liquidate agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la 13esima mensilità o le frazioni di essa e ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore defunto in caso di normale licenziamento.

Il datore di lavoro potrà richiedere che la vivenza a carico sia comprovata mediante atto di notorietà, a norma di legge.

In caso di morte o di licenziamento del lavoratore di cui al gruppo 1) in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente, per i suddetti lavoratori che non abbiano raggiunto il decimo anno di servizio, si applicano le disposizioni del D.L. 10 agosto 1945, n. 708.

Art. 76 – Calcolo indennità

La liquidazione delle ferie, dell'indennità sostitutiva del preavviso e della gratifica natalizia, sarà

calcolata come segue:

- a) se il lavoratore di cui al gruppo 3) lavora ad economia, sulla base dell'ultima retribuzione globale percepita;
- b) se il lavoratore di cui al gruppo 3) lavora a cottimo o con altra forma di incentivo, sulla media della retribuzione globale afferente alle ultime due quindicine o alle ultime quattro settimane di prestazione d'opera.

Art. 77 – Certificato di lavoro

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque sia la causa che l'abbia determinata, l'Azienda rilascerà al lavoratore di cui ai gruppi 3) e 2), sia che questi abbia sia che non abbia 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 esercitate.

Al lavoratore di cui al gruppo 1) sarà messo a disposizione, in uno con gli altri documenti dalla legge prescritti, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale egli ha svolto la sua attività nell'Azienda, del livello e delle mansioni disimpegnate.

In tale certificato dovrà essere specificato se il suddetto lavoratore abbia goduto delle maggiorazioni di anzianità previste dall'art. 66 e, nel caso in cui non ne abbia goduto, dovrà esserne indicato il motivo.

Art. 78 – Restituzione documenti di lavoro

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli regolarmente aggiornati e di cui il lavoratore rilascerà ricevuta.

Art. 79 – Trasferimento di proprietà, cessazione e fallimento di azienda

Il trasferimento di proprietà o la trasformazione dell'Azienda, salvo che il cedente non provveda all'integrale liquidazione, non risolvono il rapporto di lavoro e il lavoratore conserverà i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto.

In caso di fallimento, seguito da licenziamento del lavoratore ed in caso di cessazione dell'Azienda, il lavoratore avrà diritto, oltreché alla normale indennità sostitutiva di preavviso, al TFR ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto ed al suo contratto individuale.

CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 80 – Inscindibilità delle disposizioni del contratto – Trattamento di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma l'inscindibilità di cui sopra, le Parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire o modificare le condizioni più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio, che dovranno pertanto essere mantenute ad personam.

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge e gli accordi interconfederali vigenti.

Art. 81 – Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2020 e sarà valido sino al 31 dicembre 2022. Successivamente esso si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto da una delle due Parti con lettera raccomandata A.R. almeno 6 mesi prima della sua scadenza. Durante tale periodo la parte che ha ricevuto le richieste di modifica del contratto dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalle richieste medesime.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 82 – Esclusiva di stampa

Il presente contratto, conforme all'originale, da distribuire gratuitamente ai lavoratori in forza al 1° gennaio 2020, è edito dalle Parti stipulanti le quali ne hanno insieme la esclusiva a tutti gli effetti.

È vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Secondo le indicazioni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, le Aziende effettueranno ai lavoratori non iscritti alle organizzazioni medesime una ritenuta a titolo di contributo straordinario una tantum per il rinnovo del contratto, le cui condizioni e modalità saranno regolate da apposito accordo.

12

CAPITOLO XVII

SETTORI LAMPADE E DISPLAY

Le Parti stipulanti,

- sulla base di quanto previsto nell'accordo programmatico tra Assovetro-Assolampade e Filcem-Femca-Uilcem dell'8 maggio 2008
- considerate le linee di impostazione contrattuale e le analogie tra l'impianto normativo riferibile alle aziende produttrici di lampade e display e l'impianto normativo del presente CCNL (per le aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro e per i lavoratori da esse dipendenti)
- avendo ritenuto comunque di dover mantenere la visibilità e le specificità dei settori lampade e display attraverso apposite norme finalizzate alla salvaguardia delle caratteristiche del settore,

hanno concordato la confluenza dei settori lampade e display nel presente CCNL (per le aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro e per i lavoratori da esse dipendenti) secondo la regolamentazione di seguito specificata.

Il CCNL da applicare ai lavoratori dei settori lampade e display è costituito da:

- a) norme previste dal CCNL per le aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro e per i lavoratori da esse dipendenti;
- b) norme integralmente sostitutive di quelle corrispondenti previste dal CCNL per le aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro e per i lavoratori da esse dipendenti;
- c) disposizioni contrattuali specifiche inserite in calce o evidenziate all'interno degli articoli contrattuali riguardanti le aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro e per i lavoratori da esse dipendenti.

Tali norme si applicano dalla data del 30 luglio 2010 fatte salve le diverse decorrenze specificamente previste.

Elenco delle norme del capitolo XVI "Settori Lampade e Display" che sostituiscono integralmente le corrispondenti norme del CCNL 9 dicembre 2010 contenute nei capitoli da I a XV di cui al precedente punto b).

Capitolo VII: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 11: Classificazione del personale

Pag. 157

Capitolo VIII: ORARIO DI LAVORO, RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E FERIE

Intero capitolo VIII

Art. 15: Orario di lavoro

Pag. 180

Art. 16: Turnisti del ciclo continuo

Pag. 184

Art. 17: Riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro

Pag. 184

Art. 18: Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia

Pag. 185

Art. 19: Lavoro straordinario, notturno e festivo

Pag. 185

Art. 20: Lavoro normale notturno e lavoro in turni

Pag. 186

Art. 20 bis: Indennità media di turno ex turnisti	Pag. 187
Art. 21: Lavoro delle donne	Pag. 187
Art. 22: Riposo settimanale	Pag. 187
Art. 23: Festività –Trattamento economico	Pag. 188
Art. 24: Ferie	Pag. 188
Art. 40: Trasferte	Pag. 191
Art. 63: Indumenti di lavoro e somministrazioni sociali	Pag. 192

Per il quadro completo delle norme previste per i Settori Lampade e Display si richiamano di seguito le disposizioni che sono evidenziate all'interno dei capitoli da I a XV di cui al precedente gruppo c)

Capitolo III: PREVIDENZA COMPLEMENTARE, etc.

Previdenza complementare	Pag. 19
--------------------------	---------

Capitolo V: ISTITUZIONI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 2: Assemblee	Pag. 30
-------------------	---------

Capitolo VI: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10: Periodo di prova	Pag. 35
---------------------------	---------

Capitolo VII: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 13: Cumulo di mansioni	Pag. 79
-----------------------------	---------

Art. 14: Passaggio temporaneo di mansioni	Pag. 79
---	---------

Capitolo IX: TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 26: Minimi tabellari contrattuali (vedi tabelle allegate e cap. XVII)	Pag. 95
--	---------

Art. 27: Indennità di contingenza (vedi tabelle allegate e cap. XVII)	Pag. 96
---	---------

Art. 28: Retribuzione oraria	Pag. 96
------------------------------	---------

Art. 32 bis: Premio di produzione	Pag. 104
-----------------------------------	----------

Art. 34: Premio speciale	Pag. 104
--------------------------	----------

Art. 35: Scatti di anzianità	Pag. 106
------------------------------	----------

Capitolo X: INIZIO E CESSAZIONE, INTERRUZIONE, SOSPENSIONE E RIDUZIONE DI LAVORO, SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE

Art. 48: Permessi	Pag. 114
-------------------	----------

Art. 52: Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro	Pag. 116
---	----------

Art. 53: Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale	Pag. 120
--	----------

Capitolo XI: AMBIENTE DI LAVORO

Art. 55: Commissione Ambiente/RLSSA	Pag. 127
-------------------------------------	----------

Capitolo XII: RAPPORTI DI LAVORO SPECIALI

Art. 58: Apprendistato (vedi anche profili formativi)	Pag. 132
---	----------

Art. 59: Part-time	Pag. 134
--------------------	----------

Capitolo XIV: NORME DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARI

Art. 71: Provvedimenti disciplinari	Pag. 146
-------------------------------------	----------

Art. 72: Licenziamento per punizione	Pag. 147
--------------------------------------	----------

Capitolo XV: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 73: Preavviso di licenziamento e di dimissioni	Pag. 151
---	----------

Art. 74: Trattamento di fine rapporto	Pag. 152
---------------------------------------	----------

ALLEGATO I

Tabelle retributive

Pag. 197

Art. 11 – Classificazione del personale (ex art. 13 CCNL Lampade)

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli previsti viene effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili professionali, di seguito riportati.

La declaratoria determina le caratteristiche e i requisiti che, con riguardo ai criteri di conoscenza, responsabilità e autonomia, sono indispensabili per inquadrare la mansione nel livello considerato.

I profili professionali determinano il minimo contenuto professionale che una mansione deve presentare per essere inquadrata nel corrispondente livello.

Le mansioni il cui contenuto professionale non sia rappresentato dai profili minimi verranno inquadrate sulla base della declaratoria pertinente, e con l'ausilio del riferimento analogico ai relativi profili professionali.

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 e che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

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

- | | |
|-----------------------|---------------------------------------|
| - quadri | - Liv. A |
| - impiegati | - Livv. B - C - D - E - F - G - H - I |
| - qualifiche speciali | - Livv. D - E - F |
| - operai | - Livv. E - F - G - H - I - L |

Ai lavoratori in possesso dei requisiti di cui al livello A è attribuita la qualifica di Quadro. In applicazione di quanto previsto dall'art. 2 della Legge n. 190/1985, le parti si danno atto che i requisiti indispensabili per l'attribuzione della qualifica di Quadro sono:

- lo svolgimento con carattere continuativo di funzioni di rilevante importanza ai fini, dello sviluppo e del raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, in collaborazione con la Direzione da cui dipendono per la relativa definizione;
- la gestione, il coordinamento e il controllo di importanti unità organizzative, con discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione da cui dipendono, oppure per l'espletamento di autonome funzioni specialistiche di rilevanza fondamentale per l'impresa, in relazione all'elevato livello, all'ampiezza ed alla natura dei compiti.

Chiarimento a verbale

Ai soli fini di facilitare la comprensione delle norme del CCNL si precisa che ognqualvolta si indicano i lavoratori di gruppo 1) si fa riferimento a quadri ed impiegati, gruppo 2) a qualifiche speciali, gruppo 3) a operai.



Regolamentazione per gli appartenenti alle qualifiche speciali

Criteri di appartenenza

Quando la natura del lavoro sia tale che, non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica impiegatizia, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle declaratorie e dei profili pertinenti si applicherà il trattamento della presente regolamentazione.

Sono da considerare, agli effetti del presente articolo, i lavoratori che esplichino mansioni di specifica e particolare importanza rispetto a quelle degli operai classificati nella categoria massima operaia oppure coloro che guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di particolare competenza tecnico-pratica, sempreché non partecipino con ininterrotta continuità al lavoro manuale. Restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, assistenza, custodia e simili già regolate dalle classificazioni operaie.

Clausole di rinvio

Per quanto non contemplato nella presente regolamentazione si rinvia alle disposizioni normative stabilite dal presente contratto per gli impiegati di pari livello, in quanto applicabili e senza pregiudizio dello stato giuridico degli appartenenti alle categorie speciali.

Nota a verbale

Qualora l'importanza delle nuove forme di organizzazione dovesse far emergere nuove figure professionali caratterizzate o meno dalla polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro all'interno della medesima posizione organizzativa o livello) e/o polifunzionalità (intesa come esercizio di mansioni svolte su più posizioni organizzative o su diversi livelli) che comportino un incremento di professionalità da costituire un punto di riferimento per l'intero settore, Direzioni aziendali ed RSU potranno proporre al livello nazionale di valutare le eventuali integrazioni od inserimenti al sistema classificatorio, valutazione da effettuarsi con frequenza annuale, in prossimità dell'Osservatorio Nazionale.

Le Parti concordano che tali attività si articolieranno in linea di massima nel rispetto del principio di invarianza del costo.

Allo scopo di verificare l'emersione di nuove figure professionali da sottoporre alle Parti stipulanti al fine di valutarne l'inserimento nel sistema di classificazione, verrà costituita entro la fine del 2020 una Commissione Paritetica. La Commissione, nello svolgimento dei lavori, potrà fare ricorso ad esperti. A tali fini, intese aziendali sulla valutazione e sperimentazione di nuovi profili professionali, non riconducibili all'attuale inquadramento, individuabili per effetto dell'innovazione tecnologica e delle specificità delle lavorazioni, potranno essere di riferimento per i lavori della Commissione.

DECLARATORIA LIVELLO A

Appartengono a questo livello i lavoratori, con qualifica di Quadro, che:

- sono in possesso di approfondite conoscenze interdisciplinari, acquisite attraverso un elevato grado di istruzione o equivalente formazione ed una consolidata esperienza direttiva maturata nell'esercizio di funzioni di rilevante importanza, oppure di una elevata preparazione specialistica.
 - hanno la responsabilità di garantire i risultati complessivi di unità organizzative importanti e complesse, di fondamentale rilevanza al fine del conseguimento degli obiettivi dell'impresa, o di equivalenti attività di elevata specializzazione;
 - operano con ampi poteri discrezionali nell'ambito delle direttive strategiche definite a livello aziendale, contribuendo alla definizione degli obiettivi dell'impresa.

Mr. D. H. Dill

vello aziendale,

LIVELLO B

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che:

- sono in possesso di conoscenze generali e diversificate, acquisite attraverso un elevato grado di istruzione o equivalente formazione ed una significativa esperienza direttiva maturata con un prolungato esercizio della funzione;
- hanno la responsabilità di garantire i risultati di unità organizzative diversificate o di attività di alta specializzazione;
- operano in condizioni di ampia autonomia direttiva con specifici poteri discrezionali, ricevendo una supervisione dei risultati complessivi.

PROFILO PROFESSIONALE

CAPO PROGETTO SISTEMI INFORMATIVI (I)

Sulla base delle esigenze aziendali, guida le attività di analisi di progetti informatici definendone, con il supporto del gruppo di progetto, le specifiche, gli standard, la configurazione hardware e software e gli output attesi.

Gestisce le attività di sviluppo dei progetti garantendo, in fase di realizzazione, la conformità degli output attesi ed il rispetto di tempistiche e costi.

Garantisce la redazione della documentazione di supporto al progetto e fornisce adeguata assistenza agli utenti.

KEY ACCOUNT (I)

Garantisce, in base agli obiettivi di vendita concordati e nel rispetto delle politiche di vendita, il risultato commerciale dei clienti primari assegnati in termini di volumi, fatturato, margini lordi, esposizione commerciale.

Collabora alla definizione dei piani di vendita di breve e medio termine per i propri clienti ed opera per la loro realizzazione. Partecipa all'ideazione e alla realizzazione delle azioni promozionali. Acquisisce e valuta informazioni sull'andamento del mercato e sulle azioni della concorrenza esaminandone le implicazioni commerciali con la funzione superiore.

Provvede, personalmente od avvalendosi delle funzioni specialistiche, all'informazione, formazione ed alla consulenza tecnica sui prodotti.

PRODUCT MANAGER (I)

Per i prodotti/canale di competenza, definisce il piano di marketing in relazione agli obiettivi di vendita concordati in termini di volumi, margini, mix e canali distributivi.

Concorda con la forza vendita le campagne promozionali/pubblicitarie, ne coordina la realizzazione e ne valuta i risultati.

Gestisce il lancio di nuovi prodotti nell'area di competenza, curandone il posizionamento sul mercato.

Garantisce la realizzazione della documentazione informativa e tecnica destinata alla diffusione sia interna che esterna.

RESPONSABILE ACQUISTI (I)

Nel rispetto delle politiche e delle procedure aziendali, nell'ambito dei mandati ricevuti, svolge tutte le attività necessarie alla migliore negoziazione ed all'acquisto dei materiali, prodotti e/o servizi ottimizzando i fattori di prezzo, qualità e servizio.

Collabora alla definizione del piano degli acquisti, elabora le previsioni di andamento dei prezzi e compie analisi di scostamento dal piano.

Segue lo sviluppo dell'ordine e verifica il rispetto delle condizioni pattuite; promuove, e se necessario, contestazioni delle merci e/o servizi.

Provvede alla ricerca, qualificazione e valutazione dei fornitori.

RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA (I)

Coordina l'attività di più settori amministrativi, garantendo la corretta gestione di tutti gli adempimenti, nel rispetto delle norme tributarie, legali, amministrative.

Garantisce, nel rispetto delle procedure aziendali, la corretta imputazione dei dati e delle informazioni per la redazione dei documenti amministrativi e fornisce gli elementi di valutazione dell'andamento economico finanziario aziendale.

Partecipa alla definizione e realizzazione di progetti di miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei processi contabili ed amministrativi.

RESPONSABILE DELLA MANUTENZIONE (I)

Garantisce l'efficienza e la funzionalità di impianti, macchinari, attrezzature e servizi dell'unità produttiva.

Gestisce e controlla gli interventi di manutenzione, garantendo la razionale utilizzazione delle risorse disponibili.

Coordina la costruzione e/o l'installazione di nuovi impianti.

Promuove, in collaborazione con le altre funzioni aziendali e con gli enti esterni, la ricerca di soluzioni tecniche per il miglioramento dell'efficienza degli impianti e dei macchinari.

RESPONSABILE ASSICURAZIONE QUALITÀ (I)

Collabora nella determinazione delle politiche della qualità, definisce le procedure operative nel rispetto delle norme di riferimento, assicurandone la corretta applicazione.

Garantisce un sistema di informazione idoneo a valutare e tenere sotto costante controllo l'andamento tendenziale della qualità.

Elabora ed attiva piani di miglioramento della qualità promuovendone la diffusione in tutta l'organizzazione.

Mantiene i rapporti con gli enti di certificazione e normalizzazione.

RESPONSABILE DI PRODUZIONE (I)

Gestisce più settori produttivi diversificati per caratteristiche tecnologiche/organizzative, garantendo il raggiungimento dei risultati, in conformità alle direttive aziendali e promuovendo le opportune azioni di miglioramento.

Opera, in collaborazione con le altre funzioni aziendali, per la soluzione delle problematiche tecniche, organizzative e di programmazione relative ai settori di competenza.

RESPONSABILE LOGISTICA - PIANIFICAZIONE (I)

In base alle previsioni di vendita ed alla capacità produttiva, provvede a definire il piano dei fabbisogni di produzione.

Garantisce la elaborazione dei relativi programmi e ne verifica la coerenza ed adeguatezza con gli andamenti reali delle vendite, provvedendo tempestivamente ad eventuali variazioni.

Collabora alla definizione dei livelli di stock e ne controlla gli andamenti, proponendo eventuali azioni correttive.

Propone e partecipa, in contatto con le funzioni di produzione e vendita, a progetti di miglioramento del servizio logistico.

RESPONSABILE VENDITE (I)

Per l'area di competenza garantisce il raggiungimento degli obiettivi di vendita concordati in termini di volumi, fatturato, margini lordi, esposizione commerciale. A tal fine svolge funzioni di pianificazione, coordinamento e controllo della rete di vendita.

Collabora alla definizione delle previsioni di vendita, opera per la loro realizzazione, individua le cause di eventuali scostamenti dei risultati effettivi e promuove le azioni commerciali conseguenti.

Cura la realizzazione e la valutazione delle azioni promozionali.

RESPONSABILE RICERCA E SVILUPPO (I)

Assicura e coordina le attività di sviluppo e industrializzazione dei prodotti e dei processi produttivi.

Promuove, in collaborazione con le altre funzioni aziendali, l'applicazione di tecnologie innovative sui prodotti organizzando l'insieme delle operazioni o modifiche volte al passaggio dal prototipo al ciclo di produzione.

Cura la conformità dei prodotti con le normative tecniche vigenti e gestisce la redazione di specifiche e documentazioni necessarie.

SPECIALISTA DI ILLUMINOTECNICA (I)

Provvede alla progettazione di impianti di illuminazione civile, industriale ed artistica di significativa rilevanza, curandone lo studio e le rilevazioni illuminotecniche.

Fornisce consulenza illuminotecnica specialistica sia al personale di vendita sia al cliente per la definizione della resa ottimale degli impianti di illuminazione.

Redige relazioni tecniche e documentazione specialistica destinata sia all'interno che all'esterno.

de B *dw* *dr* *fb* *MM*

LIVELLO C

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che:

- sono in possesso di conoscenze generali e complesse nel proprio settore di attività, acquisite attraverso un elevato grado di istruzione o equivalente formazione ed una approfondita esperienza tecnico-gestionale;
- hanno la responsabilità di garantire i risultati di unità organizzative complesse o di attività specialistiche di livello equivalente;
- operano in condizioni di autonomia direttiva entro limiti predefiniti nell'ambito della unità organizzativa di appartenenza, ricevendo una verifica del risultato complessivo.

PROFILO PROFESSIONALE

COMPRATORE (I)

Sulla base dei programmi ricevuti concorre alla definizione del piano degli acquisti.

Compie ricerche di mercato per individuare i migliori fornitori nel proprio settore di competenza.

Nell'ambito del mandato ricevuto, conduce trattative di acquisto definendo complessivamente con il fornitore prezzi, quantità, modalità di pagamento, termini di consegna e le clausole accessorie.

Effettua analisi sull'efficacia economica delle azioni di acquisto e partecipa allo studio e messa in atto di eventuali azioni di integrazione azienda fornitore.

JUNIOR PRODUCT MANAGER (I)

Per i prodotti/canale di competenza, collabora alla definizione del piano di marketing, seguendone direttamente particolari aspetti nella fase di realizzazione.

In base agli indirizzi ricevuti, concorda le azioni promozionali e pubblicitarie, ne segue l'attuazione e ne analizza i risultati.

Su indicazione del responsabile, provvede alla realizzazione di materiali informativi e tecnici destinati alla diffusione sia interna che esterna.

PROMOTORE VENDITE (I)

Predisponde e realizza, sia per l'interno che per la clientela, programmi di informazione e formazione tecnica sulle caratteristiche e l'impiego dei prodotti.

Sviluppa progetti e relative applicazioni per rispondere a specifiche esigenze della clientela.

Svolge, in base ai piani concordati ed in coerenza con le politiche commerciali dell'azienda, tutte le azioni di sostegno tecnico e di vendita finalizzate a promuovere i prodotti dell'azienda presso i clienti attivi e potenziali dell'area assegnata.

Assicura la trasmissione del flusso degli ordini e/o delle informazioni di mercato alle funzioni aziendali di servizio al cliente.

RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE (I)

Garantisce, sulla base delle procedure aziendali di riferimento, il rispetto di tutti gli adempimenti di legge e contrattuali riferiti al rapporto di lavoro.

Promuove, con riferimento alle nuove norme di legge e di contratto, l'impostazione e l'applicazione delle relative procedure.

Supervisiona il corretto svolgimento delle operazioni relative all'elaborazione delle retribuzioni e dei successivi adempimenti, intervenendo in caso di anomalie.

Mantiene i contatti con gli enti esterni relativi al settore di competenza.

RESPONSABILE CED (I)

Assicura, nel rispetto delle esigenze aziendali, l'elaborazione dei dati sul sistema informativo, garantendo il corretto utilizzo degli impianti hardware e delle procedure e fornendo la necessaria assistenza agli utenti.

Garantisce il rispetto delle procedure aziendali di salvataggio, di sicurezza e di protezione dei dati. Provvede alla manutenzione delle procedure del CED e collabora all'implementazione ed allo sviluppo di nuove applicazioni.

RESPONSABILE MAGAZZINO (I)

Coordina le attività del magazzino e della distribuzione fisica di materiali e prodotti garantendo il rispetto degli adempimenti amministrativi, fiscali e doganali.

Gestisce le attività di ricevimento, stoccaggio e spedizione di materiali e prodotti, identificando e segnalando anomalie nei livelli di stock. Garantisce l'efficienza e la sicurezza dei mezzi ed attrezzature affidati.

Organizza gli itinerari dei vettori in una logica di efficienza e servizio al cliente.

RESPONSABILE QUALITÀ (I)

Garantisce la gestione ed assicura il coordinamento di tutte le attività di controllo qualità relative ai processi, ai prodotti finiti e alle materie prime, nel rispetto delle procedure e dei programmi stabiliti.

Effettua analisi sistematiche dei dati di qualità, e collabora con le altre funzioni aziendali nelle attività finalizzate al miglioramento dei processi e dei prodotti.

RESPONSABILE REPARTO PRODUTTIVO (I)

Gestisce un reparto di produzione complesso che, per contenuto tecnologico e/o organizzativo, richiede competenze specialistiche approfondite e contatti interfunzionali.

Garantisce la realizzazione dei programmi di produzione nel rispetto degli obiettivi di qualità ed efficienza assegnati, disponendo i necessari interventi atti ad ottimizzare le variabili tecniche, organizzative ed economiche del reparto.

RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO (I)

Garantisce la gestione delle attività del settore amministrativo di competenza, assicurando l'adempimento di tutti gli obblighi fiscali e tributari di riferimento, nel rispetto delle procedure aziendali.

Per il corretto svolgimento delle attività di competenza si interfaccia con le funzioni aziendali e/o con gli enti esterni coinvolti nel processo.

Collabora alla impostazione e realizzazione di azioni di miglioramento organizzativo e/o di efficacia del servizio fornito.

RESPONSABILE SETTORE MANUTENZIONE (I)

Programma e organizza gli interventi di manutenzione nel settore di competenza, definendone le priorità.

Gestisce e controlla l'attività del personale assegnato, dando l'assistenza necessaria per gli interventi particolarmente complessi.

Garantisce la corretta esecuzione degli interventi nell'ambito delle priorità fissate e nel rispetto delle norme di sicurezza.

Analizza le cause dei guasti per l'eliminazione/risoluzione dei problemi e per la stesura dei programmi di manutenzione a breve/medio termine.

RESPONSABILE UFFICIO PROGRAMMAZIONE (I)

In base al piano dei fabbisogni, definisce il programma di dettaglio delle singole linee di produzione, pianificandone l'ottimale utilizzo ed accertando la disponibilità dei materiali.

Segue l'andamento dei programmi, intervenendo per modificare gli stessi in relazione alle esigenze aziendali, garantendo l'adeguatezza degli interventi, in collaborazione con le altre funzioni aziendali.

RESPONSABILE DI PROGETTAZIONE (I)

Provvede alla definizione ed allo sviluppo di progetti con il Responsabile di funzione, nel rispetto delle risorse tecniche ed economiche assegnate.

Assicura la realizzazione delle attività interne ed esterne di progettazione di macchinari, impianti ed attrezzature.

Esegue direttamente lo sviluppo di disegni di maggiore complessità nonché la stesura dei capitolati tecnici necessari.

VENDITORE (I)

Svolge, in base ai piani concordati ed in coerenza con le politiche commerciali dell'azienda, tutte le azioni di contatto e di sostegno tecnico finalizzate al conseguimento del risultato di vendita dei clienti/canali assegnati, in termini di: quantità, mix prodotti, condizioni di pagamento, esposizione commerciale.

Assicura la trasmissione del flusso degli ordini alle funzioni aziendali incaricate della evasione in un'ottica di servizio al cliente.

Dà attuazione alle azioni promozionali decise dall'azienda per clienti/canali, sia attivi che potenziali.

Assicura una costante attività di rilevazione sull'andamento del mercato e sulle azioni della concorrenza.

LIVELLO D

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- sono in possesso di conoscenze specialistiche complesse nel proprio settore di attività, acquisite attraverso un adeguato grado di istruzione o equivalente formazione e qualificata esperienza tecnico-organizzativa, per lo svolgimento di attività che richiedono particolari capacità ed abilità gestionali;
- hanno la responsabilità di assicurare la gestione di attività specialistiche di articolata complessità e/o la responsabilità di assicurare la guida, il coordinamento ed il controllo dell'attività di significativi gruppi di lavoratori, in assenza di livelli di coordinamento superiore;
- operano in condizioni di autonomia decisionale, nell'ambito di differenti procedure e di processi implicanti scelte tra differenti opzioni, ricevendo una verifica dei risultati.

PROFILO PROFESSIONALE

CORRISPONDENTE COMMERCIALE ESTERO (I)

Mantiene rapporti con i clienti esteri utilizzando, per lo svolgimento della propria attività, più lingue straniere con normale continuità.

Definisce, nell'ambito del mandato ricevuto, le condizioni commerciali ed assicura che l'evasione degli ordini avvenga con modalità e nei tempi concordati.

Svolge le attività necessarie per assicurare il rispetto delle condizioni di pagamento.

PROGRAMMATORE SENIOR (I)

Sulla base dell'analisi funzionale, compie l'analisi informatica di procedure complesse e ne sviluppa i programmi utilizzando i linguaggi e gli standard definiti.

Svolge le prove tecniche di funzionamento dei programmi, provvedendo all'individuazione ed alla eliminazione di eventuali errori.

Predisponde la documentazione di riferimento del programma e fornisce adeguata assistenza agli utenti.

Mantiene ed aggiorna i programmi esistenti.

SPECIALISTA DI PROGETTAZIONE (I)

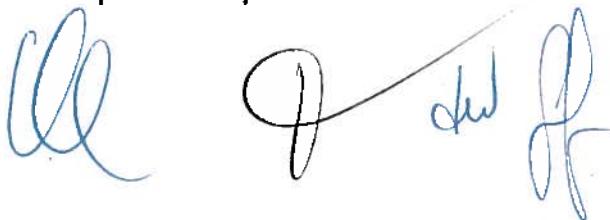
Sviluppa nel dettaglio progetti relativi a macchinari, impianti ed attrezzature, integrando conoscenze inerenti il processo produttivo, la tecnologia del prodotto ed i materiali utilizzati.

Segue con il responsabile del progetto la realizzazione, l'installazione e l'avviamento di macchinari, impianti ed attrezzature, collaborando alla risoluzione di eventuali anomalie.

CAPO TURNO OPERATIVO (Q.S.)

Esercita, in condizioni di autonomia decisionale ed operativa, in assenza di livelli di coordinamento superiore, la guida, il coordinamento e il controllo di significativi gruppi di lavoratori di produzione e manutenzione, ottimizzandone l'impiego.

Effettua interventi articolati e complessi al fine di assicurare l'utilizzo degli impianti e delle macchine, in funzione dei programmi di produzione e manutenzione ricevuti, e il raggiungimento degli standard qualitativi/quantitativi prefissati.



LIVELLO E DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- sono in possesso di conoscenze specialistiche elevate nel proprio settore di attività, acquisite attraverso un adeguato grado di istruzione o equivalente formazione e consolidata esperienza precedente, per lo svolgimento di attività che richiedono capacità di analisi ed elevate abilità tecnico professionali;
- hanno la responsabilità di assicurare la conformità del risultato di elevate attività specialistiche e/o la responsabilità di assicurare la guida, il coordinamento ed il controllo dell'attività di un significativo gruppo di lavoratori;
- operano in condizioni di specifica autonomia decisionale, nell'ambito di procedure e/o di processi implicanti scelte tra opzioni definite, ricevendo una verifica dei risultati della prestazione.

PROFILO PROFESSIONALE

ADDETTO APPROVVIGIONAMENTI DI LOGISTICA (I)

Assicura, sulla base dei programmi ricevuti, la determinazione dei fabbisogni di materiali o prodotti, curando la emissione degli ordini di acquisto e/o approvvigionamento.

Compie verifiche e solleciti sui fornitori per assicurare il rispetto dei termini di consegna. Contribuisce alla determinazione della valutazione dei fornitori.

ADDETTO EVASIONE ORDINI (I)

Svolge, secondo le procedure operative di riferimento, tutte le attività di evasione degli ordini, accertando la conformità delle condizioni di vendita, la disponibilità del prodotto ed i termini di consegna.

Fornisce alla forza di vendita ed al cliente informazioni sullo stato di avanzamento dell'ordine e sul rispetto dei termini di pagamento.

Fornisce al cliente i dati tecnici per la corretta identificazione del prodotto.

ADDETTO PAGHE E STIPENDI (I)

Sulla base delle procedure aziendali di riferimento, svolge più attività articolate relative all'amministrazione del personale ed alla gestione paghe e stipendi, entrando in contatto con vari enti interni ed esterni all'Azienda.

Procede alla definizione, elaborazione e controllo di statistiche e consuntivi riferiti al settore di appartenenza.

ADDETTO PROGETTAZIONE (I).

Esegue, nell'ambito di progetti relativi a impianti, macchinari e attrezzature, specifiche attività di calcolo e disegno tecnico, collaborando alle successive fasi di esecuzione ed implementazione.

CONTABILE (I)

Esegue, sulla base delle procedure operative del sistema di contabilità aziendale, la rilevazione, la registrazione e la elaborazione dei dati relativi ai movimenti contabili, assicurando l'attendibilità e la conformità degli stessi, anche attraverso contatti con enti interni ed esterni all'azienda.

OPERATORE CED (I)

Gestisce, secondo le procedure di riferimento e le istruzioni ricevute, il calendario di elaborazione della sala macchine, assicurando il rispetto delle scadenze, la conformità delle elaborazioni ed il salvataggio dei dati.

Assicura, intervenendo con regolazioni ed operazioni di ripristino, la eliminazione di eventuali anomalie.

TECNICO DI LABORATORIO QUALITÀ (I)

Esegue, sulla base di metodi e tecniche di rilevazione prefissati, l'analisi della difettosità dei prodotti, dei processi e dei materiali, effettuando la registrazione dei dati e provvedendo all'elaborazione dei relativi reports; partecipa alle azioni e agli interventi correttivi necessari.

CAPO SQUADRA DI PRODUZIONE O MANUTENZIONE (Q.S.)

Esercita, con potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati di attività tecnologicamente complesse, la guida, il controllo e il coordinamento di una squadra di lavoratori di produzione o di manutenzione, ottimizzando l'impiego delle risorse umane.

Effettua gli interventi operativi necessari al fine di realizzare il programma di produzione e/o manutenzione ricevuto, nel rispetto degli standard qualitativi/quantitativi assegnati.

COSTRUTTORE POLIVALENTE DI OFFICINA (O)

Esegue, attraverso l'interpretazione critica dei disegni con scelta delle sequenze delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, qualsiasi costruzione di prototipi e/o di piccole serie di elevato grado di difficoltà, in relazione al ristretto campo di tolleranza, agli accoppiamenti da realizzare ed al grado di finitura.

Effettua interventi di costruzione, su banco e sulle varie macchine utensili, provvedendo ad attrezzaggi complessi ed alla scelta degli utensili, anche in relazione ai diversi materiali da usare.

MANUTENTORE POLIVALENTE (O)

Esegue l'individuazione e la eliminazione di qualsiasi tipo di guasto meccanico o elettromeccanico/elettronico, attraverso l'interpretazione critica di disegni e/o schemi funzionali, con scelta della sequenza delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione.

Effettua interventi risolutivi per la manutenzione, il montaggio e l'installazione di macchine e impianti complessi, provvedendo ove necessario alla revisione e/o costruzione di pezzi, sia su banco che su macchine utensili, ovvero alla revisione e messa a punto di singoli componenti, verificandone il corretto funzionamento.

Propone e suggerisce i miglioramenti e le innovazioni finalizzati ad assicurare una costante efficienza degli impianti.

OPERATORE POLIVALENTE DI PRODUZIONE (O)

Esegue congiuntamente su macchinari, impianti ed attrezzature, interventi complessi di elevata difficoltà per il funzionamento, l'attrezzaggio, il controllo, la messa a punto e la manutenzione di tutte le linee di produzione, diversificate sia per macchinari che per tecnologia produttiva.

Correlando, con diagnosi critica di causa-effetto, la qualità e la quantità del prodotto ad eventuali anomalie e/o difetti dei macchinari e/o del ciclo produttivo, procede all'individuazione dei guasti ed effettua gli interventi e le regolazioni necessari per il ripristino delle condizioni ottimali di funzionamento di tutte le linee di produzione.

Provvede eventualmente alla formazione del personale di produzione, sostituendolo, se del caso, a tutti gli effetti, ed assicura l'efficienza, con apporto di collaborazione critica, di tutto il complesso dei macchinari, impianti ed attrezzature di produzione.

LIVELLO F

DECLATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- sono in possesso di conoscenze specialistiche articolate su più segmenti del processo tecnologico e/o delle procedure, acquisite attraverso un adeguato grado di istruzione o equivalente formazione ed esperienza precedente, per lo svolgimento di attività che richiedono notevoli capacità ed abilità operative con contributi di valutazione critica;
- hanno la responsabilità di assicurare la conformità del risultato, attraverso attività articolate riferite a procedure proprie dell'area di appartenenza e/o interventi articolati su più fasi del processo tecnologico, e/o la responsabilità della guida, del coordinamento e del controllo dell'attività di un gruppo di lavoratori;
- operano in condizioni di ampia autonomia operativa nell'ambito di procedure e/o di processi standardizzati, ricevendo una supervisione sul risultato delle attività.

PROFILO PROFESSIONALI

ADDETTO DI SETTORE (I)

Esegue, nel rispetto di procedure prestabilite, attività articolate di natura tecnica, amministrativa o commerciale, relative alla raccolta, alla registrazione ed al trattamento di dati ed informazioni, assicurandone la rispondenza a specifiche esigenze operative del settore di appartenenza.

CAPO GRUPPO (Q.S.)

Esercita, in condizioni di autonomia operativa, in rapporto ai risultati delle attività assegnate, la guida, il controllo ed il coordinamento di altri lavoratori, assicurando il corretto utilizzo delle risorse umane assegnate.

Effettua gli interventi operativi necessari per assicurare la conformità dei risultati delle attività tecnico/organizzative di competenza.

COSTRUTTORE DI OFFICINA (O)

Esegue, con valutazione del ciclo ed interpretazione del disegno, lavori di costruzione di notevole grado di difficoltà in relazione al campo di tolleranza prefissato, utilizzando più macchine utensili, con complesse operazioni di attrezzaggio e sostituzione degli utensili, provvedendo, se del caso, ad aggiustaggio su banco.

MANUTENTORE (O)

Effettua, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, l'individuazione dei guasti, eseguendo, mediante interventi di elevata precisione e di natura complessa, aggiustaggio, riparazione, montaggio, costruzione, manutenzione e messa a punto di macchinari, impianti e attrezzature.

Nel caso di impianti ausiliari complessi, provvede anche alla loro conduzione, programmando ed

effettuando interventi di manutenzione, assicurandone la piena efficienza.

OPERATORE LINEA PRODUZIONE (O)

Esegue complesse operazioni di notevole difficoltà per il funzionamento, l'attrezzaggio, il controllo, la messa a punto e l'ordinaria manutenzione di tutte le macchine componenti le linee di produzione, intervenendo in tutte le fasi della lavorazione.

Esegue controlli di prodotto/processo per assicurare il rispetto degli standard qualitativi/quantitativi e di efficienza della linea, individuando i guasti e le anomalie ed effettuando interventi e/o regolazioni di elevata precisione, con interpretazione critica di schemi costruttivi e funzionali.



LIVELLO G

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- sono in possesso di conoscenze specialistiche limitate ad un segmento del processo tecnologico e/o delle procedure, acquisite attraverso il necessario tirocinio, per lo svolgimento di attività che richiedono particolari capacità ed abilità operative;
- hanno la responsabilità di assicurare la conformità del risultato specifico dell'attività assegnata, accertando la rispondenza qualitativa e quantitativa agli standard prefissati;
- operano in condizioni di specifica autonomia operativa, nell'ambito di procedure e/o di processi standardizzati, ricevendo una supervisione sull'attività ed un controllo del risultato.

PROFILI PROFESSIONALI

ADDETTO ARCHIVIO - CENTRALINISTA (I)

Esegue, sulla base di istruzioni specifiche, compiti di archiviazione, reperimento, riproduzione e smistamento di documenti.

Analogamente provvede al presidio del posto operatore del centralino telefonico e degli altri sistemi di comunicazione, assicurandone il funzionamento.

ADDETTO INSERIMENTO DATI (I)

Esegue, sulla base di istruzioni specifiche, operazioni di inserimento dati, utilizzando i normali strumenti d'ufficio e verificando l'accuratezza delle registrazioni effettuate.

ADDETTO MACCHINE UTENSILI (O)

Esegue con macchine utensili lavori di precisione, rispettando tolleranze ristrette mediante l'impiego di semplici calcoli d'officina e strumenti di misura, operando su disegni o schemi predeterminati.

ADDETTO MAGAZZINO (O)

Esegue, oltre ai normali compiti previsti per l'Addetto movimentazione, operazioni di ricevimento, preparazione, distribuzione ed inventario di materiali e prodotti, verificando la corrispondenza dei tipi e delle quantità rispetto ai documenti di riferimento, provvedendo alle necessarie registrazioni e segnalando eventuali discordanze.

Provvede alla manutenzione ordinaria dei mezzi assegnati in uso.

ADDETTO MANUTENZIONE MACCHINE E IMPIANTI (O)

Esegue interventi di costruzione e/o manutenzione di macchinari, impianti e attrezzature,

individuando i guasti ed effettuando le necessarie riparazioni, tramite l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali.

Nel caso di impianti ausiliari, provvede anche alla loro conduzione, eseguendo i necessari controlli e le prescritte registrazioni.

ADDETTO PREPARAZIONI CHIMICHE (O)

Esegue, in base a metodi di lavoro prestabiliti, la preparazione di tutti i prodotti chimici utilizzati nel ciclo di produzione, assicurandone, con adeguati analisi e controlli, la corrispondenza agli standard qualitativi/quantitativi e provvedendo alle necessarie registrazioni.

ADDETTO PROVE E COLLAUDI (O)

Esegue su materiali, semilavorati e prodotti, prove e collaudi non integrati nelle linee di produzione, con l'impiego di strumenti e apparecchiature complesse, valutando i parametri funzionali, dimensionali e/o chimico-fisici, correlati fra loro per la determinazione del livello di qualità.

ADDETTO VIGILANZA (O)

Esegue compiti di presidio, protezione e salvaguardia del patrimonio aziendale, effettuando controlli sul movimento di persone, mezzi e merci nei luoghi aziendali.

AUTISTA (O)

Oltre ad eseguire i normali compiti previsti per il Fattorino, conduce automezzi con possibilità di carico e scarico del mezzo, effettuando gli interventi di ordinaria manutenzione e di riparazione.

ADDETTO ALL'AREA PRODUTTIVA (O)

Oltre ad eseguire le normali attività produttive con i contenuti professionali previsti dai profili operai descritti al livello H, provvede alla sostituzione dell'operatore macchine di produzione in caso di assenze.

OPERATORE MACCHINE DI PRODUZIONE (O)

Provvede al funzionamento, predisposizione, controllo, messa a punto e ordinaria manutenzione di una o più macchine, anche collegate fra loro e facenti parte di una linea di produzione.

Individua i guasti ed effettua i necessari interventi correttivi e di regolazione, per assicurare la conformità del prodotto ai parametri di qualità e quantità prefissati.

Esegue controlli di prodotto/processo, provvedendo alle prescritte registrazioni.

LIVELLO H

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- sono in possesso di conoscenze specifiche articolate relative alle operazioni ed agli strumenti di lavoro, acquisite attraverso un addestramento adeguato, per lo svolgimento di attività che richiedono buona capacità ed abilità esecutiva;
- hanno la responsabilità dell'accuratezza nell'esecuzione dell'attività assegnata e dell'accertamento della conformità dei risultati;
- operano in condizioni di autonomia esecutiva, sulla base di istruzioni generali, nell'ambito di procedure e/o di processi standardizzati, ricevendo un controllo sull'attività e sul risultato.

PROFILI PROFESSIONALI

ADDETTO ARCHIVIO (I)

Esegue, sulla base di istruzioni specifiche, compiti di archiviazione, reperimento, riproduzione e smistamento di documenti.

ADDETTO MACCHINE DI PRODUZIONE (O)

Oltre ad eseguire i normali compiti di addetto di produzione provvede alla funzionalità di una o più macchine, effettuando semplici operazioni di manutenzione ed attrezzaggio senza l'intervento di personale tecnico di livello superiore.

ADDETTO ALLE LAVORAZIONI DI PRESERIE (O)

Oltre ad eseguire i normali compiti di addetto di produzione provvede alla realizzazione, sulla base della documentazione di layout, con l'impiego delle attrezzature prescritte, di assemblaggi completi di preserie di prodotti.

ADDETTO A PROCESSI PRODUTTIVI (O)

Oltre ad eseguire i normali compiti di addetto di produzione provvede ad eseguire operazioni di mantenimento della regolarità del processo produttivo, fornendo il necessario supporto tecnico-organizzativo al responsabile operativo.

LIVELLO I

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- sono in possesso di conoscenze specifiche relative alle operazioni ed agli strumenti di lavoro, acquisite attraverso un addestramento adeguato, per lo svolgimento di attività che richiedono una buona capacità esecutiva;
- hanno la responsabilità dell'accuratezza nella esecuzione dei compiti assegnati e dell'accertamento dei risultati dell'attività;
- operano in condizioni di autonomia esecutiva sulla base di istruzioni dettagliate, nell'ambito di procedure e/o di processi standardizzati, ricevendo un controllo sul modo di operare e sul risultato delle attività.

PROFILO PROFESSIONALI

ADDETTO A LAVORI SEMPLICI DI UFFICIO (I)

Esegue, sulla base di istruzioni dettagliate, attività d'ufficio semplici.

ADDETTO AL CONFEZIONAMENTO (O)

Esegue operazioni manuali di confezionamento di prodotti finiti, accertando la corrispondenza per quantità e tipo alle istruzioni ricevute; provvede alla movimentazione dei materiali necessari.

ADDETTO AL CONTROLLO (O)

Esegue sui prodotti, semilavorati e materiali, operazioni di controllo visivo, dimensionale e di misura, secondo metodi prestabiliti, mediante impiego di attrezzature e/o strumenti.

ADDETTO DI PRODUZIONE (O)

Esegue operazioni di alimentazione e scarico su macchine e linee di produzione, di assemblaggio e di imballo, effettuando i prescritti controlli e gli interventi di ripristino in caso di anomalia.

ADDETTO MOVIMENTAZIONE (O)

Esegue, utilizzando carrelli a mano e/o con conduzione a bordo, operazioni di trasporto, carico e scarico di materiali e prodotti in zone e posti prestabiliti, nel rispetto delle istruzioni ricevute e delle norme d'uso dei mezzi.

FATTORINO (O)

Esegue operazioni di trasporto, consegna, ritiro di materiali e documenti e/o commissioni di varia natura presso uffici interni e/o esterni, secondo gli itinerari e la programmazione predefinita, anche con l'uso di autovettura.

LIVELLO L DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- sono in possesso di conoscenze generiche per l'esecuzione di operazioni manuali semplici e/o ripetitive;
- hanno la responsabilità dell'esecuzione accurata delle operazioni assegnate;
- operano sulla base di semplici istruzioni, ricevendo un controllo sulle modalità di esecuzione e sul risultato delle operazioni.

PROFILI PROFESSIONALI

ADDETTO A LAVORI MANUALI SEMPLICI DEL CICLO PRODUTTIVO

(Tali lavoratori saranno inquadrati al livello L, dopo un periodo di sei mesi di effettiva prestazione nel livello L)

ADDETTO A LAVORI AUSILIARI

Esegue lavori di trasporto, carico e scarico a mano, pulizia ed analoghi.

Capitolo VIII (sostitutivo)

ORARIO DI LAVORO, RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E FERIE

Premessa all'intero capitolo VIII

I successivi articoli 15, 16, 17, 18, 19, 20, 20 bis, 21, 22, 23 e 24 che compongo l'intero capitolo VIII, sostituiscono integralmente le corrispondenti norme contenute nella disciplina generale (corrispondente al capitolo VIII). Le norme contenute nel presente capitolo VIII pur presentando la medesima rubrica delle norme contenute nel corrispondente capitolo VIII della disciplina generale presentano contenuti non necessariamente omogenei con le norme corrispondenti. Il quadro complessivo della disciplina contenuta nell'articolo VIII comunque, pur nelle diversità caratterizzanti il settore delle lampade e display, risulta completo ed omogeneo con le norme corrispondenti della disciplina generale.

Art. 15 – Orario di lavoro (ex art. 16 CCNL Lampade)

La durata massima dell'orario normale è disciplinata dalle norme di legge e nulla viene innovato rispetto a tali disposizioni.

La durata settimanale dell'orario normale di lavoro viene confermata in 40 ore e normalmente viene distribuita in 5 giorni. Eventuali distribuzioni diverse dell'orario settimanale stesso potranno essere effettuate previo accordo, da concludersi entro 20 giorni dalla richiesta aziendale, tra Direzione e RSU. L'operatività della decisione aziendale sarà sospesa per tale arco di tempo.

Le aziende verificheranno con l'RSU la possibilità di adottare per i lavoratori giornalieri, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, regimi di orario articolati su 39 ore settimanali utilizzando, fino a concorrenza, i riposi aggiuntivi di cui all'art. 17, le ore di riduzione di orario di cui al Protocollo di Intesa del 22.1.1983, nonché le riduzioni di orario di lavoro di cui al presente articolo.

In attuazione di quanto previsto all'art. 4 del D.Lgs. 66/2003 si conviene che il periodo di riferimento per il calcolo della durata media dell'orario di lavoro, fatti salvi i limiti di cui all'art. 4 - c. 4 del D.Lgs. 66/2003, considerate le esigenze tecnico organizzative settoriali, sarà definito in accordi collettivi conclusi a livello aziendale tra l'RSU, le organizzazioni sindacali territorialmente competenti e l'azienda. 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 mobilità, infortuni e altre assenze retribuite.

Le Parti convengono di assicurare in tempo utile – mediante adeguata calendarizzazione definita a livello aziendale con l'RSU – l'effettivo godimento dei riposi e delle riduzioni di orario di cui all'art. 22, al Protocollo di Intesa del 22.1.1983 e alle riduzioni di orario di cui al presente articolo, anche per la parte eventualmente non utilizzata ai fini indicati dal 3° comma.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale; esso deve trovare giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Rientrano, ad esempio, in tali ipotesi le necessità di far fronte ad esigenze di mercato legate a situazioni di punta e/o commesse con vincolanti termini di consegna, a cambi di tipo di lavorazione, al raggiungimento del programma settimanale di produzione ove non realizzato per cause non dipendenti dalla volontà delle Parti, ad esigenze di manutenzione delle macchine, nonché alla salvaguardia della efficienza degli impianti e di far fronte ad adempimenti amministrativi e/o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno.

Le esigenze di cui sopra saranno comunicate all'RSU tempestivamente.

Al di fuori dei casi previsti dal 7° comma, eventuali casi di lavoro straordinario saranno contrattati preventivamente tra la Direzione aziendale e l'RSU.

Le Direzioni aziendali comunicheranno all'RSU i dati a consuntivo concernenti le prestazioni straordinarie. In tale occasione saranno altresì forniti elementi di obiettiva motivazione del ricorso al lavoro straordinario di cui al 7° comma.

L'orario normale di lavoro di cui al 1° comma del presente articolo può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende attueranno previa contrattazione delle modalità operative da effettuarsi anche tenendo conto delle informazioni sulle previsioni produttive di mercato di cui all'art. 1, programmi comprendenti prestazioni lavorative superiori alle 40 ore e settimane lavorative inferiori a tale limite; le modalità operative dovranno essere definite con tempestività e comunque entro 20 giorni dalla data della richiesta aziendale; al termine di tale periodo il programma sarà attuato. Gli scostamenti dal programma definito saranno tempestivamente portati a conoscenza dell'RSU.

Nel caso sopra indicato non costituisce lavoro straordinario quello attuato oltre le 40 ore settimanali. Tuttavia le ore di lavoro prestato oltre le 8 giornaliere o nella giornata di sabato sono compensate con la maggiorazione del 10% del minimo tabellare più contingenza. Tali maggiorazioni non sono cumulabili con quelle di cui al successivo art. 17, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (2x7 e 3x7) sarà pari a 234 giornate lavorative annue a decorrere dall'1.1.1994, a 233,5 giornate lavorative annue a decorrere dall'1.7.2002 e a 232,5 giornate lavorative annue a decorrere dall'1.1.2006.

La collocazione rispettivamente dei 27, dei 27,5 e 28,5 giorni consecutivi - che comprendono sia i riposi a fronte di festività, sia quelli di cui all'art. 22, sia le 40 ore di riduzione di orario di cui al Protocollo di Intesa del 22.1.1983, sia quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle aziende - sarà contrattata, a livello aziendale, senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione ed il numero delle festività lavorate.

I riposi di cui al comma precedente assorbono quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle aziende e quanto previsto da provvedimenti di legge successivi alla data di stipulazione del presente contratto.

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

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

Nei turni regolari periodici, là dove il mantenimento del flusso produttivo lo richieda, il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima avere avuto la sostituzione del turno montante, fermo restando il riconoscimento delle maggiorazioni stabilite per il lavoro straordinario, nonché l'iniziativa dell'Azienda per la ricerca del sostituto, nell'osservanza degli obblighi di legge.

È lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

È lavoro festivo quello effettuato nei giorni di cui all'art. 21.

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, potranno essere concordate deroghe alla durata minima del riposo giornaliero previsto dall'art. 7 del citato decreto 66/2003, mediante accordi conclusi a livello aziendale tra l'RSU, le organizzazioni sindacali territorialmente competenti e l'Azienda. Sono comunque fatte salve le intese in materia già sottoscritte alla data di entra in vigore del CCNL 5 giugno 2007.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. Il lavoro straordinario nonché il lavoro festivo dovrà essere disposto ed autorizzato dalla Direzione aziendale.

Fermo restando la durata normale contrattuale dell'orario di lavoro di 40 ore settimanali e quanto stabilito dal Protocollo di Intesa del 22/1/83, verrà riconosciuta una ulteriore riduzione dell'orario di lavoro, in ragione d'anno, secondo le seguenti gradualità e misure:

- a) turnisti 3x5 e 3x6 in turni ciascuno di 8 ore giornaliere: 4 ore a decorrere dall'1/1/1988 8 ore a decorrere dall'1/1/1989 8 ore a decorrere dall'1/1/1990 4 ore a decorrere dall'1/1/1993 4 ore a decorrere dall'1/1/1994 4 ore a decorrere dall'1/7/1994;
- b) giornalieri, turnisti 2x5 e 2x6, turnisti 3x5 e 3x6 ciascuno di durata inferiore alle 8 ore giornaliere:
4 ore a decorrere dall'1/1/1988 8 ore a decorrere dall'1/1/1989 4 ore a decorrere dall'1/1/1990 4 ore a decorrere dall'1/1/1993 4 ore a decorrere dall'1/1/1994.

Le Parti convengono di istituire il conto ore individuale nel quale confluiscano le prestazioni straordinarie effettuate in aggiunta agli orari di lavoro contrattualmente definiti, secondo quanto previsto ai due commi successivi.

A partire dall'1.1.2001 per le ore straordinarie (non determinate da messa a punto di nuovi investimenti, mancato cambio turno, manutenzione straordinaria non programmata comprese le esigenze di ripristino degli impianti, casi di forza maggiore causati da eventi esterni al ciclo produttivo), si provvederà, fermo restando la corresponsione della maggiorazione dovuta:

- all'accantonamento delle quote orarie nella misura del 50% su apposito conto ore individuale.
- al pagamento o all'accantonamento del restante 50% nel conto ore, secondo la volontà manifestata dal lavoratore all'inizio di ogni anno.

Con cadenza semestrale, la Direzione aziendale e l'RSU esamineranno le modalità di utilizzo delle ore accantonate.

L'utilizzazione delle ore accantonate, che saranno evidenziate in busta paga, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive. I lavoratori utilizzeranno i recuperi relativi alle ore maturate, sia per necessità personali o familiari, sia per le esigenze di formazione continua di cui al capitolo III, entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Chiarimenti a verbale

- 1) Conformemente al disposto dell'art. 20 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, si conviene che il riposo intermedio del personale minore può essere ridotto a mezz'ora.
- 2) Lavori preparatori e complementari - Le Parti convengono di perseguire l'obiettivo del più ampio ed effettivo utilizzo degli impianti ai fini produttivi. Al riguardo, fermo restando l'orario settimanale contrattualmente previsto, a livello aziendale saranno individuati mutamenti organizzativi e/o di distribuzione di orario atti a trovare le soluzioni nel rispetto dei parametri qualitativi.
- 3) La maggiorazione di cui al 13° comma non si applica nei casi di lavoro a turni in cui l'orario contrattuale di 40 ore si realizzi in un ciclo plurisettimanale.
- 4) Le riduzioni di orario sopra previste saranno assorbite sino a concorrenza, alle scadenze previste, da riduzioni di orario di lavoro e/o riposi aggiuntivi già concessi e/o concordati a livello aziendale, a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi forma e, pertanto, non troveranno applicazione.

5) Nei confronti dei lavoratori turnisti 3x5 e 3x6 di cui al punto a), 4 delle 8 ore di riduzione che ricorreranno dall'1/1/1990 saranno riproporzionate secondo la seguente formula in relazione al numero delle settimane effettivamente lavorate in turno notturno: (47:3=15,66; 15,66:100=x:4h).

Dichiarazione a verbale

Le Parti riconoscono che con quanto stabilito al comma 4 ed al comma 22 del presente articolo è stata data completa attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva disposti dall'art. 4 e dall'art. 7 come richiamato al comma 1 dell'art. 17 del D.Lgs 66/2003.

Nota a verbale comune agli artt. 16,18 e 23

Le riduzioni di orario di lavoro di cui sopra devono intendersi assorbibili fino a concorrenza, in quote di riduzione di orario definite da provvedimenti di legge successivi alla data di stipula del presente contratto, ivi compresi provvedimenti di reintroduzione di festività sopprese.

Per le situazioni di orario esistenti nelle aziende si fa rinvio a quanto definito dal Protocollo d'intesa del 22.1.1983 punto 11.

Dichiarazione programmatica delle Parti stipulanti

Premesso che il perseguitamento di un maggior livello di produttività delle imprese costituisce comune obiettivo delle Parti e che la crescita dell'occupazione può essere perseguita anche migliorando il livello di competitività e cogliendo le opportunità offerte dal mercato, le Parti, riconoscendo la necessità di applicare le norme contrattuali di cui al presente articolo in modo da facilitare il conseguimento di tali obiettivi convengono di verificare, in occasione degli incontri previsti nel capitolo I del presente Contratto, la corretta attuazione delle norme del presente articolo.



Art. 16 – Turnisti del ciclo continuo (ex art. 16 CCNL Lampade)

Vedasi articolo precedente

Art. 17 – Riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro (ex art. 23 CCNL Lampade)

Per effetto del D.P.R. 28.12.85 n. 792 i lavoratori hanno diritto di godere annualmente di quattro giornate di riposo in riposo in sostituzione di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 16.1.77 per le ex festività religiose. Inoltre, in occasione del pagamento della retribuzione del mese di agosto, a fronte della ex festività del 4 novembre ed in sostituzione del trattamento per detta festività previsto dal precitato accordo Interconfederale, verrà erogato un trattamento aggiuntivo pari a otto quote orarie della retribuzione mensile.

I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni "semincontinue" (tre turni per cinque o sei giorni settimanali) che prestino la loro attività nel turno notturno hanno diritto di godere, in aggiunta ai quattro giorni di riposo di cui al primo comma, tante giornate di riposo quante sono le festività di cui all'art. 23, effettivamente lavorate e due ulteriori giornate di riposo annue rapportate al lavoro prestato in turno notturno.

I riposi di cui ai commi precedenti assorbono quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle aziende.

Norma transitoria

Per quanto concerne l'anno 2003, il trattamento aggiuntivo di cui al 1° comma del presente articolo è pari a quattro quote orarie.

Chiarimenti a verbale

- 1) Le lavorazioni "semincontinuous" di cui al 2° comma sono quelle che si svolgono ininterrottamente per 5 o 6 giorni settimanali ivi comprese le festività di cui all'art. 23
- 2) Per i lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo il trattamento di cui al presente articolo è sostituito da quello per essi stabilito dall'art. 15.
- 3) Le Parti si danno atto che intento comune è quello di realizzare un maggior livello di produttività mediante un più intenso e razionale utilizzo degli impianti. A tal fine le Parti riconoscono l'esigenza di contenere i periodi di fermata collettiva. Pertanto il godimento di riposi aggiuntivi dovrà tenere conto dell'esigenza sindacata, coerentemente con quanto espressamente enunciato al punto 11 del Protocollo d'Intesa del 22/1/1983.

Nota a verbale

Le Parti convengono che, in caso di provvedimenti di legge successivi alla data di stipula del presente contratto nazionale di lavoro, che dispongano riduzioni di orario, o reintroduzione di festività soppresse, il trattamento aggiuntivo di cui al 1° comma del presente articolo sarà assorbito fino a concorrenza.

Art. 18 – Addetti a lavori discontinui o di semplice custodia (ex art. 76 CCNL Lampade)

Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, la durata dell'orario normale di lavoro è quella stabilita dalla legge nella misura di 10 ore giornaliere o 60 settimanali, salvo per i discontinui con alloggio negli stabilimenti o nelle immediate adiacenze, per i quali vigono le norme contenute nell'Accordo Interconfederale 23 maggio 1946.

Agli effetti della presente normativa si considerano lavoratori discontinui:

- addetti alla portineria, guardiani diurni e notturni, uscieri, infermieri, gli autisti non addetti al trasporto merci.

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

Per gli operai discontinui la durata settimanale dell'orario contrattuale di lavoro viene fissata come segue:

- discontinui già con orario normale di 72 ore settimanali: ore 60;
- discontinui già con orario normale di 60 ore settimanali: ore 50;
- discontinui già con orario normale di 54 ore settimanali: ore 45.

La ripartizione dell'orario settimanale contrattuale potrà essere determinata anche in modo non uniforme.

Per le ore prestate entro il limite del normale orario contrattuale settimanale dell'operaio continuo, compete al discontinuo lo stesso trattamento economico.

Le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore settimanali) saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono l'orario contrattuale settimanale di cui al quarto comma del presente articolo.

Nel caso in cui non sia possibile osservare i limiti dell'orario contrattuale, per ogni ora di lavoro effettuata oltre il limite di cui al quarto comma del presente articolo e fino agli orari settimanali di legge, all'operaio sarà corrisposto, oltre la quota oraria della normale retribuzione, un compenso pari al 20% del minimo di paga base e indennità di contingenza del livello cui l'operaio appartiene.

Chiarimento a verbale

Gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia sono considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue, qualora il cumulo delle mansioni da essi normalmente espletate tolga il carattere della discontinuità del lavoro.

Art. 19 – Lavoro straordinario, notturno, festivo (lavoro in turni) (ex art. 17 – 1^a parte CCNL Lampade)

Le percentuali di maggiorazione sono stabilite come segue:

1) lavoro straordinario diurno (feriale):

- a) dalla 41ma alla 48ma ora settimanale (su minimo tabellare e indennità contingenza) 20%
- b) oltre la 48ma ora settimanale 26%

2) lavoro straordinario notturno (feriale)	50%
3) lavoro straordinario notturno (festivo)	65%
4) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	38%
5) lavoro in giorni festivi	60%
6) lavoro domenicale con riposo compensativo	15%
7) lavoro notturno compreso in turni avvicendati (fino al 30.6.2004)	40%
lavoro notturno compreso in turni avvicendati (dall'1.7.2004)	41,5%
8) lavoro diurno compreso in turni avvicendati	5,0%
9) lavoro domenicale con riposo compensativo (turnisti)	15%
10) lavoro domenicale notturno compreso in turni avvicendati	45%

Le maggiorazioni in percentuale sopradette non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate (ove non diversamente previsto) sulla quota oraria della retribuzione di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 25, comprensiva, per i cottimisti, della percentuale minima contrattuale di cottimo.

Nel caso di lavoro straordinario e festivo, al lavoratore competono, per le ore di lavoro prestato, oltre alla retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

Con gli incrementi delle maggiorazioni previste ai n. 4 e 7 del presente articolo, si intendono definiti, per la durata contrattuale, i trattamenti economici relativi al lavoro notturno in turni avvicendati e al lavoro notturno non compreso in turni avvicendati.

Chiarimento a verbale

Le Parti concordano che al lavoratore adibito al lavoro notturno compreso in turni avvicendati anche solo temporaneamente compete la relativa maggiorazione.

Art. 20 – Lavoro normale notturno e lavoro in turni (ex art. 18, 19 e 17 – 2^a parte CCNL Lampade)

Le Parti convengono che tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficeranno di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in Azienda. I benefici che discendono dalla presente norma verranno assorbiti fino a concorrenza da eventuali trattamenti particolari, vigenti nelle aziende in materia di intervallo per la refezione.

Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati i quali già usufruiscono nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, le relative maggiorazioni previste dal CCNL saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività e delle ferie 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^a 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.

LAVORO NOTTURNO:

Indennità in cifra fissa per prestazioni effettivamente fornite

Per il lavoro effettuato in turno notturno, in aggiunta alle maggiorazioni previste per le prestazioni effettivamente svolte per un minimo di 6 ore tra le 22 e le 6, è corrisposto un importo in cifra fissa pari a Euro 1,00 per turno con decorrenza 1° gennaio 2005; a partire dal 1° gennaio 2006 l'importo è fissato a Euro 2,50; a partire dal 1° aprile 2016 l'importo è fissato a Euro 3,50; a partire dal 1° settembre 2022 l'importo è fissato a Euro 4,50.

Tali importi si devono intendere in senso omnicomprensivo e tengono conto di ogni incidenza senza riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti in genere. Inoltre, in attuazione di quanto previsto al 2° comma dell'art. 2120 c.c., le Parti convengono che tali importi sono esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'indennità di cui sopra è assorbibile da analoghe erogazioni concordate a livello aziendale anteriormente alla data del 12 novembre 2004, ad eccezione degli accordi che abbiano espressamente previsto clausole di non assorbimento.

Art. 20 bis – Indennità media di turno ex turnisti (ex art. 18 CCNL Lampade)

A decorrere dall'1.1.2004, al lavoratore turnista addetto da oltre 20 anni in azienda a lavorazioni a ciclo continuo (2x7 e 3x7) e con un'anzianità contributiva ai fini pensionistici di almeno 30 anni, che venga definitivamente adibito dall'azienda, per esigenze tecnico produttive, a lavoro in regime di orario giornaliero, sarà conservata in cifra fissa ad personam l'indennità media di turno ultimamente percepita, in ragione di tanti trentesimi quanti sono gli anni effettivamente prestati in turno a ciclo continuo, con un massimo di 30/30.

A decorrere dall'1.1.2008, al lavoratore turnista addetto da oltre 20 anni in azienda a lavorazioni a ciclo continuo (2x7 e 3x7) e con un'anzianità contributiva ai fini pensionistici di almeno 28 anni, che venga definitivamente adibito dall'azienda, per esigenze tecnico produttive, a lavoro in regime di orario giornaliero, sarà conservata in cifra fissa ad personam l'indennità media di turno ultimamente percepita, in ragione di tanti ventottesimi per quanti sono gli anni effettivamente prestati in turno a ciclo continuo, con un massimo di 28/28.

A far data dal 19 giugno 2020, al lavoratore turnista addetto da oltre 20 anni in azienda a lavorazioni a ciclo continuo (2x7 e 3x7) e con un'anzianità contributiva ai fini pensionistici di almeno 28 anni, che venga non temporaneamente adibito dall'azienda, per esigenze tecnico produttive, ad altra attività resa in regime di orario giornaliero o di semi turno, sarà conservata in cifra fissa ad personam l'indennità media di turno ultimamente percepita, in ragione di tanti ventottesimi per quanti sono gli anni effettivamente prestati in turno a ciclo continuo, con un massimo di 28/28. Resta inteso che la cifra ad personam cesserà di essere corrisposta qualora il lavoratore torni ad essere adibito al lavoro in turni continui.

Nota a verbale

Le parti chiariscono che per semi turno si intendono le prestazioni in turni 2x5.

Art. 21 – Lavoro delle donne

Vedasi disciplina generale

Art. 22 – Riposo settimanale

Vedasi disciplina generale

Art. 23 – Festività (ex art. 21 CCNL Lampade)

Sono considerate festività:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) Anniversario della Liberazione: 25 aprile; Festa del lavoro: 1° maggio; Fondazione della Repubblica: 2 giugno;
- c) Capodanno: 1° gennaio; Epifania: 6 gennaio; Lunedì di Pasqua: mobile; Assunzione: 15 agosto; Ognissanti: 1° novembre; Immacolata Concezione: 8 dicembre; Natale: 25 dicembre; S. Stefano: 26 dicembre;
- d) ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico, limiti ed aventi diritto alle festività di cui ai punti b) e c) si fa riferimento alle disposizioni di legge ed agli accordi interconfederali vigenti in materia; uguali norme e trattamento economico saranno osservati per la festività del S. Patrono di cui al punto d).

Per gli appartenenti alla qualifica operaia il trattamento economico per le festività è disciplinato nella relativa regolamentazione particolare.

(ex art. 82 CCNL Lampade)

Il trattamento economico spettante al personale operaio in occasione delle festività di cui ai precedenti punti b), c) e d), è regolato come segue:

- a) nel caso che la festività cada dal lunedì al venerdì (nella ipotesi di normale distribuzione dell'orario di lavoro), qualora non vi sia prestazione d'opera il trattamento relativo è compreso nella retribuzione mensile;
- b) nel caso che la festività cada di sabato, si intende compensata nel trattamento per ferie stabilito all'art. 24;
- c) nel caso che la festività coincida con la domenica, è dovuto in aggiunta alla retribuzione mensile un compenso pari a 6,66 quote orarie della stessa.

Il trattamento di cui al presente articolo per quanto riguarda i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigenza o con altre forme di compensi mobili non compresi nella retribuzione mensile, comprenderà il valore di tali quote mobili calcolate sul guadagno medio del mese precedente o delle ultime quattro settimane.

Art. 24 – Ferie (ex art. 22 CCNL Lampade)

Nel corso di ogni anno il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza della retribuzione mensile, secondo i termini sotto indicati.

Lavoratori con anzianità di servizio:

- a) fino a 15 anni compiuti: 4 settimane
- b) oltre 15 anni compiuti: 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 o nelle ultime quattro settimane.

Nella determinazione delle misure di cui sopra e del relativo trattamento economico si è tenuto conto delle festività di cui ai punti b), c) e d) dell'art. 23 cadenti in sabato che in tal modo si intendono interamente compensate. Pertanto i trattamenti di miglior favore al riguardo eventualmente in atto vengono assorbiti fino a concorrenza.

In caso di orario settimanale distribuito su 5 giorni, 5 giorni di ferie equivarranno ad una settimana; identico rapporto si applicherà in caso di godimento di singole giornate.

In caso di distribuzione dell'orario normale di lavoro su un arco di più settimane come previsto dall'art. 15 comma 12, le ferie eventualmente godute dal lavoratore saranno conteggiate in base al particolare orario di lavoro fissato in azienda nello stesso periodo.

Il periodo feriale ha normalmente carattere continuativo.

Le festività infrasettimanali e nazionali di cui all'art. 23 cadenti nei giorni di ferie non sono computabili come ferie, ad eccezione di quelle coincidenti con il sabato.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze dell'azienda e dell'interesse dei lavoratori. Il godimento delle ferie avverrà nell'anno feriale di maturazione. Qualora ciò non risultasse praticabile, al fine di un effettivo godimento delle ferie residue, è ammessa la possibilità di fruizione delle stesse entro 36 mesi dal termine dell'anno di maturazione. La relativa programmazione dovrà essere realizzata entro sei mesi dal termine dell'anno successivo a quello di maturazione.

Con cadenza annuale la Direzione aziendale e l'RSU esamineranno le modalità di utilizzo delle ferie residue.

In caso di ferie collettive o individuali, al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere competranno tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità di servizio.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come ferie.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno considerate a questi effetti come mese intero. Analogamente le eventuali giornate di ferie maturate e non godute saranno compensate con un'indennità sostitutiva corrispondente alla normale retribuzione, in atto al momento della liquidazione.

Nel caso che il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede sia per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

Le Parti concordano di consentire la cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie maturati da parte di ogni lavoratore, fermi restando i diritti di cui al D.lgs. 66/2003, ai colleghi dipendenti delle stessa unità produttiva al fine di consentire loro di assistere i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e modalità concordate con la Direzione Aziendale, dando priorità ai riposi accantonati nel conto ore ed in ogni caso maturati negli anni precedenti a quello della richiesta. La contrattazione aziendale potrà disciplinare misure e modalità per la cessione di ferie e riposi da parte dei lavoratori e l'accantonamento delle relative ore per le modalità sopradescritte. Al fine di agevolarne l'utilizzo, le Parti si impegnano alla predisposizione di apposite linee guida entro la fine del 2021.

Dichiarazione a verbale

Particolare attenzione sarà prestata dall'azienda per permettere il godimento dei periodi di ferie il più

possibile continuativo ai lavoratori immigrati che abbiano esigenze di rientrare nella nazione d'origine.

Chiarimenti a verbale

- 1) La somma da corrispondere all'inizio del periodo feriale potrà essere calcolata con approssimazione e conguagliata nel periodo di paga successivo.
- 2) Le Parti si danno atto che intento comune è quello di realizzare un maggior livello di produttività mediante un più intenso utilizzo degli impianti. A tal fine le Parti riconoscono l'esigenza di contenere i periodi di fermata collettiva.

Pertanto il godimento di ferie e di riposi aggiuntivi dovrà tener conto dell'esigenza suindicata coerentemente con i criteri espressamente enunciati al punto II del Protocollo d'Intesa del 22.1.1983.

Norma transitoria

- a) Per i lavoratori in forza alla data del 21.5.1999 le eventuali condizioni di miglior favore derivanti dal presente articolo trovano applicazione a decorrere dall'1.1.2001.
- b) Per i lavoratori in forza alla data del 21.5.1999 restano in vigore, qualora costituiscano condizione di miglior favore, i periodi di ferie previsti dal ccnl 16 dicembre 1994 (CCNL lampade), di seguito riportati:

Quadri, impiegati, qualifiche speciali

- 4 settimane per anzianità di servizio fino a 2 anni compiuti;
- 4 settimane più 1 giorno per anzianità di servizio oltre i 2 anni e fino agli 8 anni compiuti;
- 4 settimane più 3 giorni per anzianità di servizio oltre gli 8 anni e fino ai 18 anni compiuti;
- 5 settimane per anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti.

Chiarimento a verbale alla norma transitoria

Le dizioni "fino ai 2 anni compiuti", "oltre i 2 anni e fino agli 8 anni compiuti", "oltre i 18 anni", significano che per i primi due periodi di ferie vale lo scaglione di 4 settimane, per i successivi sei periodi feriali vale lo scaglione di 4 settimane più un giorno, per i successivi dieci periodi lo scaglione di 4 settimane più tre giorni e per i successivi periodi lo scaglione di 5 settimane.

Nel caso in cui il quadro e l'impiegato abbiano goduto, nel corso del primo anno di anzianità di servizio, le frazioni di ferie dello scaglione di 4 settimane, le rimanenti frazioni del detto scaglione saranno corrisposte nel periodo feriale del terzo anno di anzianità insieme alle frazioni dello scaglione di 4 settimane più un giorno. Le rimanenti frazioni di questo scaglione saranno godute nel periodo feriale del nono anno di anzianità, insieme alle frazioni di questo scaglione di 4 settimane più tre giorni. Così le rimanenti frazioni di questo scaglione saranno godute nel periodo feriale del 19° anno di anzianità insieme alle frazioni dello scaglione di 5 settimane.

Operai

- 4 settimane per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;
- 4 settimane più 3 giorni per anzianità di servizio oltre i 10 anni e fino ai 18 anni compiuti;
- 5 settimane per anzianità di servizio oltre i 18 anni.

B
W
W
A

Chiarimento a verbale alla norma transitoria

Le dizioni "fino a 10 anni compiuti", "oltre i 10 anni e fino ai 18 anni compiuti", "oltre i 18 anni", significano che per i primi 10 periodi feriali vale lo scaglione di 4 settimane, per i successivi 8 periodi feriali vale lo scaglione di 4 settimane più 3 giorni e per i successivi periodi lo scaglione di 5 settimane.

Nel caso in cui l'operaio abbia goduto, nel primo anno di anzianità di servizio, le frazioni di ferie dello scaglione di 4 settimane, le rimanenti frazioni del detto scaglione saranno corrisposte nel periodo

feriale dell'11° anno di anzianità insieme alle frazioni dello scaglione di 4 settimane più 3 giorni. Le rimanenti frazioni di questo scaglione saranno godute nel periodo feriale del 19° anno di anzianità insieme alle frazioni dello scaglione di 5 settimane. L'eventuale mutamento di qualifica intervenuto dopo la data del 21.5.1999 non dà luogo all'attribuzione della condizione di miglior favore eventualmente prevista dalla presente norma transitoria.

Art. 40 – Trasferte (ex art. 85 CCNL Lampade)

All'operaio in missione per esigenze di servizio, l'Azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione di fatto:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) il rimborso di spese di vitto ed alloggio nei limiti della normalità quando la durata della missione obblighi l'operaio ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera di fatto, comprensiva della contingenza. Tale indennità non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore. Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'operaio venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedano la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad 1 mese, la indennità di cui alla lettera d) dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 21%.

La indennità di cui alla lettera d) verrà corrisposta nella misura del 21% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che l'operaio normalmente disimpegna (es: autista non adibito alle altre mansioni).

Per gli operai inviati in trasferta per addestramento, aggiornamento e formazione professionale, l'indennità verrà concordata di volta in volta con l'Azienda.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, o nel corso della missione si rendesse necessario l'effettuazione di lavoro oltre il limite dell'orario normale giornaliero, che possa essere comprovato e giustificato, tale prestazione supplementare si considererà come straordinario.

La indennità di cui alla lettera d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'operaio la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

(ex art. 93 CCNL lampade)

Al quadro ed all'impiegato in missione per esigenze di servizio, l'Azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) il rimborso di spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 40% della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza).

L'indennità di cui al punto d) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi

le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui il quadro o l'impiegato venga inviato in missione per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad 1 mese l'indennità di cui alla lettera d), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 30%.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria o prevalente, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'Azienda. Parimenti per il quadro o l'impiegato inviato in trasferta per addestramento, aggiornamento o formazione professionale l'indennità verrà concordata di volta in volta con l'Azienda. L'indennità di cui alla lettera d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al quadro e all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 63 – Indumenti di lavoro e somministrazioni sociali (ex art. 49 CCNL Lampade)

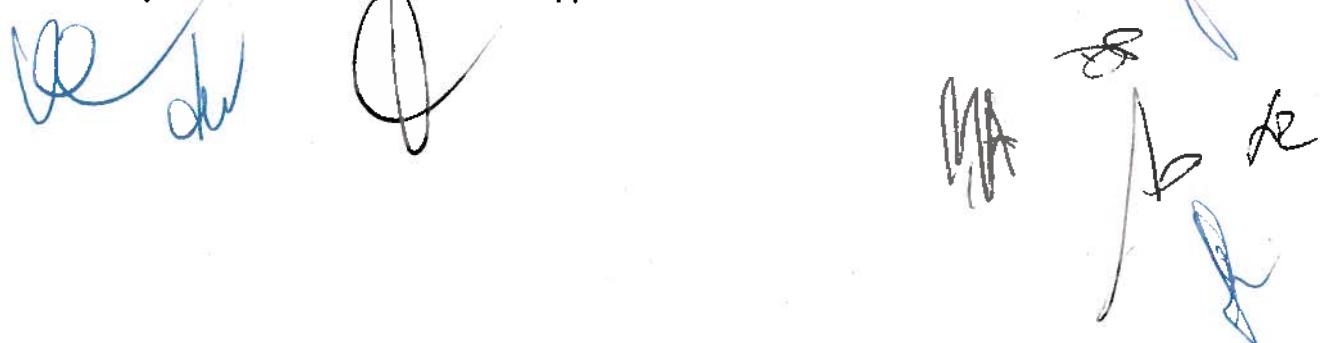
L'Azienda dovrà fornire gratuitamente ai lavoratori gli indumenti di lavoro obbligatori a norma di legge e quelli dei quali essa ne prescrive l'uso. Inoltre fornirà tute e vestaglie agli operai addetti:

- alla coloritura a spruzzo di lampade, alla spolveratura di tubi fluorescenti, ai laboratori chimici, ai banchi trafilettura, al lavaggio palloncini e virole, alla smerigliatura, all'argentatura, alla carbonizzazione bulbi e valvole, alla traciatura di metalli carburati, alla saldatura e montaggio valvole, alla vetratura a mano, alla sala macchine centrale (compressori pompe), alla sabbiatura, alla condutture delle caldaie, all'officina produzione gas;
- inoltre ai tubisti addetti alla saldatura autogena ed agli addetti prevalentemente al trasporto o allo scarico di materiali o materie imbrattanti.

L'Azienda provvederà al cambio degli indumenti a presentazione di quelli ridotti inservibili e metterà i lavoratori in condizioni di poterli custodire e conservare.

Per le lavorazioni oltre quelle sopra specificate, le quali data la loro natura comportano una particolare usura degli indumenti di lavoro, le Aziende forniranno agli operai interessati gli indumenti stessi partecipando nella spesa relativa in ragione del 50%.

L'Azienda inoltre fornirà tute e vestaglie a quegli impiegati tecnici le cui prestazioni sono connesse con quelle degli operai, qualora il lavoro cui sono addetti comporti un'usura eccezionale del vestiario e la necessità di speciali indumenti di lavoro in rapporto al lavoro stesso.



Allegato I

TABELLE RETRIBUTIVE

Clausole generali

- 1) Salvo quanto disposto al comma successivo, i minimi tabellari mensili in vigore dal 1° gennaio 2021, 1° gennaio 2022, sono riportati nelle tabelle A, B, C e D.
- 2) Le decorrenze degli incrementi dei trattamenti contrattuali mensili sono posticipate secondo quanto indicato nella allegata tabella A-bis per le Aziende della produzione del vetro piano e della produzione della lana e del filato di vetro, secondo quanto indicato nella tabella B-bis per le Aziende delle seconde lavorazioni del vetro piano e secondo quanto indicato nella tabella C per le Aziende del vetro artistico e tradizionale.
- 3) Gli incrementi dei minimi tabellari mensili derivanti dalle variazioni di categoria o diposizione organizzativa ovvero di livello e/o dalla istituzione di nuovi valori parametrali saranno assorbiti dai superminimi individuali o da quelli collettivi contrattati, comunque denominati, per i quali sia stata prevista la possibilità di assorbimento.

Minimo tabellare lavoratori addetti ai lavori discontinui, di semplice attesa o custodia

Il minimo tabellare mensile dei lavoratori discontinui già con orari normali di 42 ore settimanali, è quello del lavoratore di corrispondente livello.

Per quelli già con orari normali di 45 ore settimanali, il minimo tabellare mensile è quello del lavoratore di corrispondente livello diviso per 175 e moltiplicato per 186, escludendo dal calcolo i 137 punti di contingenza maturati sino al 31/1/1977.

Per quelli già con orari normali di 50 ore settimanali, il minimo tabellare mensile è quello del lavoratore di corrispondente livello diviso per 175 e moltiplicato per 208, escludendo dal calcolo i 137 punti di contingenza maturati sino al 31/1/1977.

MINIMI CONTRATTUALI

Tabella "A"

Settori meccanizzati (produzione del vetro, con esclusione dei settori del vetro piano e delle lane e filati)*

Cat.	P.O.	Param.	Minimi al 1/1/2021		Minimi al 1/1/2022	
			Min	IPO	Min	IPO
F	1	100	1.507,78	-	1.532,40	
E	1	112	1.624,87	-	1.652,46	132,75
	2	125		129,55		
	3	128		166,04		169,98
D	1	134	1.844,92	-	1.877,92	134,51
	2	147		131,31		
	3	152		181,68		186,11
C	1	157	2.077,55	-	2.116,21	40,62
	2	161		39,64		
B	1	179	2.301,60	-	2.345,69	58,84
	2	184		57,61		
A	1	201	2.520,69	-	2.570,19	60,89
	2	207		59,41		

Tabella "A bis"

Settori meccanizzati (produzione del vetro - produzione vetro piano e produzione lana e filati)*

Cat.	P.O.	Param.	Minimi al 1/6/2021		Minimi al 1/6/2022	
			Min	IPO	Min	IPO
F	1	100	1.507,78	-	1.532,40	
E	1	112	1.624,87	-	1.652,46	132,75
	2	125		129,55		
	3	128		166,04		169,98
D	1	134	1.844,92	-	1.877,92	134,51
	2	147		131,31		
	3	152		181,68		186,11
C	1	157	2.077,55	-	2.116,21	40,62
	2	161		39,64		
B	1	179	2.301,60	-	2.345,69	58,84
	2	184		57,61		
A	1	201	2.520,69	-	2.570,19	60,89
	2	207		59,41		

* Più € 10,33 a titolo di EDR (ex protocollo interconfederale 31/7/92)

Tabella "B"

Settori della trasformazione (seconde lavorazioni del vetro, con esclusione delle seconde lavorazioni del vetro piano)*

Liv.	Param.	Minimi al 01/01/2021	Minimi al 01/01/2022
1	100	990,00**	1.014,62**
2	112	1.109,93	1.137,51
3	125	1.237,30	1.268,08
4	134	1.326,06	1.359,06
5	147	1.454,47	1.490,67
5A	152	1.504,85	1.542,28
6	157	1.555,27	1.593,93
6A	161	1.593,65	1.633,30
7	179	1.773,48	1.817,56
8	201	1.988,58	2.038,08
8A	207	2.047,85	2.098,83

Tabella "B bis"

Settori della trasformazione (seconde lavorazioni del vetro piano)*

Liv.	Param.	Minimi al 01/06/2021	Minimi al 01/06/2022
1	100	990,00**	1.014,62**
2	112	1.109,93	1.137,51
3	125	1.237,30	1.268,08
4	134	1.326,06	1.359,06
5	147	1.454,47	1.490,67
5A	152	1.504,85	1.542,28
6	157	1.555,27	1.593,93
6A	161	1.593,65	1.633,30
7	179	1.773,48	1.817,56
8	201	1.988,58	2.038,08
8A	207	2.047,85	2.098,83

* Più €10,33 a titolo di EDR (ex protocollo interconfederale 31/7/92)

** Più €5,16 di superminimo

Tabella "C"**Settori a soffio, a mano e con macchine semi-automatiche***

Liv.	Param.	Minimi al 1/6/2021	Minimi al 1/6/2022
1	100	990,00**	1.014,62**
2	108	1.069,26	1.095,86
3	116	1.147,80	1.176,37
4	124	1.229,70	1.260,24
5	135	1.336,54	1.369,79
6	148	1.466,19	1.502,64
7	157	1.555,27	1.593,93
8	179	1.773,48	1.817,56
8A	181	1.791,40	1.835,98
9	201	1.988,58	2.038,08
9A	207	2.047,85	2.098,83

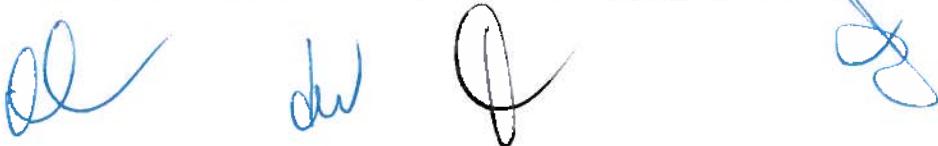
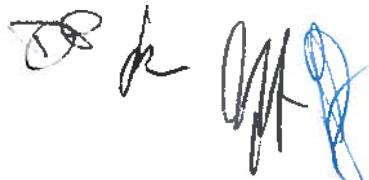


* Più € 10,33 a titolo di EDR (ex protocollo interconfederale 31/7/92)

** Più € 5,28 di superminimo

Tabella "D" Settori lampade e display

Liv.	Param.	Minimi al 1/1/2021	Minimi al 1/1/2022
L	100	955,96	979,72
I	114,6	1.095,78	1.123,01
H	117	1.131,40	1.159,20
G	126	1.198,38	1.228,32
F	138,9	1.316,52	1.349,52
E	149,3	1.419,45	1.454,92
D	153	1.479,44	1.515,79
C	172,6	1.646,56	1.687,57
B	191	1.823,12	1.868,50
A	214,9	2.024,17	2.075,23

Elemento aggiuntivo della retribuzione per i lavoratori con la qualifica di quadro

L'elemento aggiuntivo della retribuzione per i lavoratori con la qualifica di quadro, inquadrati ai sensi dell'art. 11 nella categoria A per le aziende dei settori meccanizzati ed ad ai sensi dell'art. 11 bis nei livelli 8 ed 8A per i settori della trasformazione (seconda lavorazione del vetro) e nei livelli 9 e 9A per i settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche ed inquadrati ai sensi dell'art. 11 (norma sostitutiva contenuta nel capitolo XVII) nel livello A per i settori Lampade e Display è pari a 60 euro mensili lorde.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA SEMESTRE 1991-1992

Tabella "E"

Settori della trasformazione (seconde lavorazioni del vetro)

Livelli	Importi
	Contingenza Euro
1	512,61
2	514,95
3	517,12
4	518,86
5	521,76
5A	521,76
6	522,29
6A	523,53
7	528,14
8	532,11
8A	532,25

Tabella "F"

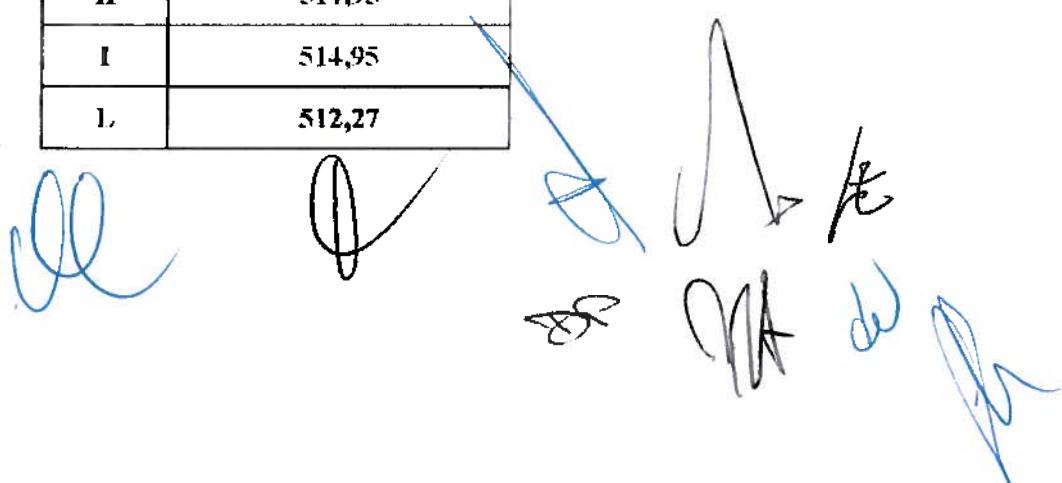
Settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche

Livelli	Importi
	Contingenza Euro
1	512,61
2	514,04
3	515,22
4	516,88
5	518,77
6	521,61
7	523,15
8	528,14
8A	528,17
9	532,11
9A	532,25

Tabella "G"

Settori lampade e display

Livelli	INDENNITA' DI CONTINGENZA €
A	531,73
B	530,32
C	526,74
D	521,23
E	521,23
F	518,46
G	516,48
H	514,95
I	514,95
L	512,27



Allegato 2
IMPORTI PER LE DETRAZIONI DI CUI AGLI ARTT. 32 BIS (PREMIO DI PRODUZIONE) E 34 (PREMIO SPECIALE)

Tabella A: Importi riferibili alle Aziende delle prime lavorazioni del vetro

Parametro	Categoria	PO	Importi da detrarre
100	F	F1	558,43
112		E1	556,98
125	E	E2	560,03
128		E3	560,03
134		D1	586,25
147	D	D2	614,14
152		D3	614,14
157	C	C1	614,67
161		C2	615,91
179	B	B1	620,52
184		B2	620,52
201	A	A1	624,49
207		A2	624,63

Tabella B: Importi riferibili alle Aziende delle seconde lavorazioni del vetro

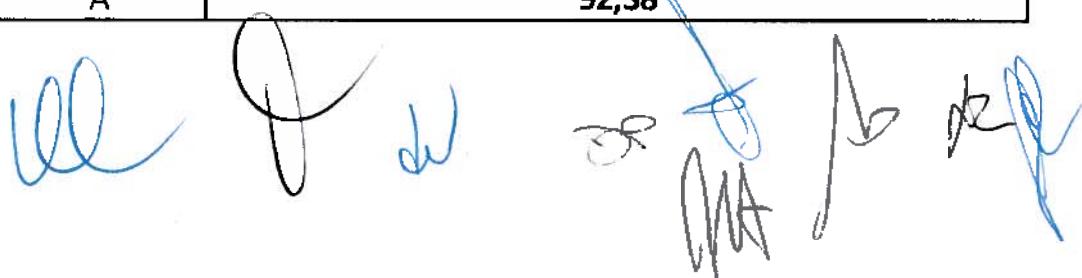
Parametro	Livello	Importi da detrarre
100	1	42,64
112	2	42,03
125	3	52,77
128	3A	52,77
134	4	67,30
147	5	92,38
152	5A	92,38
157	6	92,38
161	6A	92,38
179	7	92,38
184	7A	92,38
201	8	92,38
207	8A	92,38

Tabella C: Importi riferibili alle Aziende del vetro artistico e tradizionale

Parametro	Livello	Importi da detrarre
100	1	42,68
108	2	43,96
116	3	44,35
124	4	53,01
135	5	60,46
148	6	67,39
157	7	72,67
179	8	72,67
181	8A	72,67
201	9	72,67
207	9A	72,67

Tabella D: Importi riferibili alle Aziende delle Lampade e Display

Parametro	Livello	Importi da detrarre
100	L	45,82
112	I	44,24
125	H	53,01
134	G	67,89
147	F	92,38
152	E	92,38
157	D	92,38
179	C	92,38
201	B	92,38
207	A	92,38



Allegato 3

LINEE GUIDA SUL PREMIO DI PARTECIPAZIONE

I) Premesso che la contrattazione di secondo livello riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del presente CCNL, lo strumento contrattuale a contenuto economico che la realizza è il premio denominato di partecipazione. Detto premio, la cui erogazione è in funzione del raggiungimento di obiettivi definiti, è ispirato a logiche di conoscenza degli andamenti aziendali da parte dei lavoratori, affinché contribuiscano al miglioramento della competitività aziendale. Per la negoziazione di tale premio, si assumono a riferimento obiettivi di incremento della produttività e della redditività delle imprese, condizioni essenziali perché si possa realizzare lo sviluppo economico e sociale.

Il metodo per la contrattazione economica di secondo livello può delinearsi come segue:

- trasparenza nella considerazione delle condizioni specifiche dell'impresa e negli obiettivi di miglioramento;
- programmi di intervento condivisi dalle Parti;
- estrema chiarezza nelle rispettive autonomie delle Parti;
- reciproca credibilità e coerenza di comportamenti.

Le Parti con l'art. 32 del Contratto, che si intende integralmente richiamato, hanno assunto l'impegno di concordare le presenti linee guida con lo scopo di facilitare l'applicazione della relativa norma in tutte le imprese soggette all'obbligo contrattuale.

Nel soddisfare l'impegno le Parti esprimono l'auspicio che con la contrattazione del 2° livello si realizzi la diffusione di un positivo sistema di relazioni industriali.

2) La norma contrattuale indica chiaramente come il premio di partecipazione sia un istituto tipicamente aziendale.

Le presenti linee guida rappresentano i riferimenti generali per lo svolgimento della negoziazione aziendale, posto che le soluzioni concrete dovranno essere realizzate a livello delle singole realtà. Questa esigenza va tenuta ben presente in un settore quale quello vetrario caratterizzato da notevoli differenze strutturali tra le imprese in termini di dimensioni, compatti di appartenenza, mercati, ecc., che incidono profondamente sul costo del lavoro, sulle scelte strategiche e sui comportamenti delle Parti.

Considerato che i suddetti elementi devono essere tenuti presenti nel negoziato di 2° livello e che il sistema negoziale si indirizza a realtà molto diverse tra di loro, circostanza quest'ultima che va opportunamente considerata, vanno ribaditi alcuni concetti generali quali ad esempio:

- il punto di riferimento per il premio di partecipazione è il raggiungimento di obiettivi condivisi per il progressivo miglioramento della produttività e della redditività;
- il modello di relazioni industriali delineato dall'art. 32, attraverso il sistema di partecipazioni, presuppone la piena legittimazione dei soggetti aziendali e la capacità di avviare confronti basati su necessari elementi di valutazione;
- convenire sugli obiettivi e programmi cui collegare il premio;
- seguire l'andamento dei parametri di riferimento, con incontri di verifica. A tal fine, potranno essere assunte iniziative di carattere formativo nei confronti delle RSU.

- la definizione dei criteri e delle modalità di applicazione ai lavoratori a tempo determinato ed ai lavoratori in somministrazione è demandata alla contrattazione di secondo livello.
- 3) Il premio di partecipazione è di per sé variabile, in quanto correlato al raggiungimento degli obiettivi concordati.
L'entità del premio è calcolata a consuntivo in funzione del raggiungimento degli obiettivi stessi, che costituisce il presupposto per il finanziamento del premio stesso; la relativa erogazione avverrà successivamente al periodo di riferimento.
- 4) Rientrano a pieno titolo nel concetto di miglioramento della produttività programmi ed azioni che accrescano e consolidino la qualità dei prodotti dei processi e servizi, riducano i costi e migliorino l'efficienza dell'Azienda.
A titolo di esempi, non esaustivi, si elencano in allegato alcuni parametri di riferimento utili per misurare la produttività.
- 5) Nell'ambito di ciascun accordo andranno definiti:
 - gli obiettivi da conseguire e gli indici/parametri di riferimento della redditività e della produttività e loro correlazioni;
 - le quantità di premio collegate all'andamento degli indici di cui sopra.Si allega un elenco esemplificativo e non esaustivo di parametri di riferimento per la determinazione della redditività.
- 6) Come previsto al comma 1 dell'art. 32, il contratto di secondo livello ha validità triennale. Resta fermo quanto previsto al comma 4 del citato articolo 32, in materia di non sovrappponibilità dei cicli negoziali. Va peraltro tenuto presente che diversi sopravvenienti fattori significativi per l'impresa, previo accordo delle Parti, possono motivare la variazione di obiettivi/programmi e parametri all'interno del triennio.
Questa variabilità va fronteggiata definendo con l'accordo triennale le regole, condizioni e modalità per percepire i significativi fattori di cui sopra e per realizzare eventuali variazioni per il futuro senza pregiudicare il carattere triennale del negoziato.
- 7) La natura collettiva del premio non esclude che le cifre da erogare possano essere differenziate.
- 8) Ribadita la natura esclusivamente variabile, le Parti si adopereranno affinché i contenuti economici dei premi di partecipazione raggiunti secondo le linee sopraindicate, godano delle agevolazioni previste dalle leggi in materia fiscale e contributiva.

Roma 13 marzo 2012

ESEMPI DI PARAMETRI DI PRODUTTIVITÀ

- Volume prodotto
- Volume spedito
- Resa (rapporto tra produzione "buona" e producibile)
- Quantità ore lavorate
- Scarti di produzione
- Reclami dai clienti
- Prodotti a norma
- Utilizzo impianti
- Bilancio materiali (consumi energetici, consumi specifici)
- Tempi progetti rispetto ai preventivi
- Rendimento processo a servizio
- Tempi di attraversamento dei prodotti in lavorazione
- Consumi energetici
- Efficacia sistema prevenzione di sicurezza (interna ed esterna)

ESEMPI DI PARAMETRI DI REDDITIVITÀ

- Margine operativo lordo (MOL)
- Risultato corrente
- Utile

✓ dw ✓ ✓

Allegato 4

APPRENDISTATO

Competenze generali e professionali dei settori del vetro e delle lampade e display

Competenze generali del settore vetro e delle lampade e display (in caso di previsione ed espresso demando alle materie definite dal CCNL ad opera della disciplina regionale competente)

COMPETENZE RELAZIONALI

- Valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- Comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- Analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- Definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa;

ORGANIZZAZIONE ED ECONOMIA

- Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- Conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- Conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- Conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro;

SICUREZZA SUL LAVORO (MISURE COLLETTIVE)

- Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- Conoscere i principali fattori di rischio;
- Conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Nelle attività formative per apprendisti il primo modulo deve essere dedicato all'accoglienza, alla valutazione del livello di ingresso dell'apprendista e alla analisi del piano formativo.

Competenze professionali specifiche del settore del vetro e delle lampade e display

I. Area professionale: amministrazione

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'Azienda e dei suoi prodotti/servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'Azienda
- Conoscenza del servizio di amministrazione
- Conoscenza degli elementi del bilancio aziendale
- Gestione dei flussi informativi
- Sistemi di contabilità generale ed analitica
- Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'Azienda, quali amministrazione finanziaria, banche, revisori e sindaci, etc.

2. Area professionale commerciale e logistica

- Conoscenza generale del mercato di riferimento, dell'Azienda e dei suoi prodotti/servizi.
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Gestione degli spazi di magazzino a conoscenza delle tecniche di magazzinaggio
- Movimentazione interne delle merci
- Trattamento dei dati del magazzino
- Preparazione dei documenti per il trasporto
- Conoscenza, utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Conoscenza di base delle normative relative al trasporto delle merci, inclusi gli aspetti relativi alla circolazione e sicurezza
- Attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
- Nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Conoscenze sulla rete commerciale e distributiva dell'azienda
- Conoscenza delle procedure relative alla gestione dei rapporti con la clientela in merito a termini di consegna, prezzi, modifiche agli ordini, ecc.
- Programmazione delle azioni di vendita ed elementi di base del marketing aziendale
- Gestione della trattativa commerciale
- Organizzazione e programmazione della logistica aziendale
- Conoscenza delle tipologie di spedizione a trasporto delle merci
- Gestione dei flussi informativi delle merci
- Nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
- Nozioni sui contenuti dei contratti di agenzia e rappresentanza commerciale
- Conoscenze sulla conduzione delle ricerche di mercato
- Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali vettori di spedizione, centri logistici, ecc.

3. Area Professionale Manutenzione

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi.
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'Azienda
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'Azienda e relative tecniche di manutenzione
- Conoscenza delle macchine utensili
- Interpretazione del disegno tecnico
- Conoscenza degli standard e delle modalità operative per la realizzazione dei programmi di manutenzione
- Conoscenza o utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro

- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
- Conoscenza del sistema di manutenzione ordinaria e straordinaria aziendale
- Conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
- Messa a punto, regolazione dei parametri di qualità delle macchine
- Individuazione ed eliminazione dei guasti e malfunzionamenti
- Conoscenze sulla modalità di predisposizione dei programmi di manutenzione, ivi comprese le priorità di intervento in relazione agli obiettivi aziendali.
- Conoscenza e funzionamento degli altri enti, anche esterni, coinvolti nel processo di manutenzione delle macchine e degli impianti.

4. Area Professionale, Personale Organizzazione ed Sistemi Informatici.

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza del contratto collettivo nazionale e degli eventuali contratti aziendali
- Conoscenza dell'organizzazione e gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
- Conoscenze di base delle tecniche di selezione del personale e sviluppo organizzativo
- Conoscenze di base necessarie all'elaborazione delle retribuzioni e ai conseguenti adempimenti contributivi e fiscali
- Conoscenza dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi di elaborazione elettronica dei dati e dei mezzi periferici che interagiscono col sistema operativo principale
- Conoscenza e applicazione delle tecniche in materia di sicurezza informatica
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
- Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'Azienda, quali ad esempio gli enti previdenziali e assicurativi, ecc.
- Nozioni sulla conduzione delle trattative sindacali
- Elaborazione di piani retributivi e dei sistemi incentivanti per il personale
- Nozioni sui criteri per una corretta conduzione di un centro elaborazione dati e per l'addestramento all'uso dei programmi da parte del personale utente
- Conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo

5. Area Professionale: Produzione

- Conoscenza generale del mercato di riferimento delle aziende e dei suoi prodotti/servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione delle aziende
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
- Conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo
- Conoscenza della struttura e delle principali caratteristiche dei prodotti realizzati, delle relative tecnologie e dei principali processi di trattamento del prodotto
- Conoscenza delle operazioni di base per l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione

- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dall'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
- Capacità di interagire con le altre aree aziendali interessate, in particolare con logistica e manutenzione
- Conoscenza delle procedure volte alla predisposizione di programmi di produzione e di piani produttivi di dettaglio
- Conoscenza delle procedure volte a definire gli standard qualitativi prodotti e di processo
- Nozioni sull'ottimizzazione degli obiettivi produttivi, qualità e di efficienza dell'unità di appartenenza
- Modalità di predisposizione dei consuntivi utili al controllo dei fattori di produzione
- Nozioni sulla conduzione di impianti e programmazione della produzione
- Nozioni sulla composizione del costo di produzione con riferimento ai fattori che lo compongono

6. Area professionale qualità

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi.
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscenza dei principi base del controllo qualità di prodotto e di processo nelle varie fasi di lavorazione
- Conoscenza dei metodi, delle procedure e degli strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto
- Conoscenza delle procedure per segnalare le anomalie non risolvibili mediante intervento immediato
- Saper predisporre, sulla base di istruzioni ricevute, i campioni da analizzare e le strumentazioni relative
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- Conoscenza dei principi base delle procedure di certificazione
- Conoscenza delle procedure volte alla predisposizione dei piani di controllo, prova o collaudo
- Conoscenze delle normative di riferimento per i controlli qualitativi di laboratorio
- Conoscenza delle problematiche relative al comportamento dei materiali nelle lavorazioni successive
- Conoscenza delle problematiche legate alla industrializzazione ed alla emissione di specifiche di processo
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Modalità di predisposizione dei piani di controllo, prova e collaudo e analisi e certificazione dei risultati
- Interazione con le altre funzioni aziendali interessate all'applicazione delle procedure di qualità

- Capacità di gestione delle procedure per il conseguimento e mantenimento delle certificazioni di qualità e rapporto con i relativi enti
- Capacità di gestione delle relazioni con la clientela post vendita, gestione reclami del consumatore
- Nozioni su certificazione ISO 9000 con particolare riferimento ai processi di standardizzazione

7. **Area professionale ricerca e sviluppo**

- Conoscenza, generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi.
- Conoscenza del ciclo di lavorazione e delle principali macchine
- Conoscenza, delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscenza delle attrezzature di officina e del loro corretto impiego
- Conoscenza degli strumenti di misura e del loro uso
- Conoscenza delle modalità per esecuzioni di prove fisico chimiche e tecnologiche su materiali, semilavorati e prodotti finiti
- Sviluppo di attenzione all'innovazione del metodo e dell'organizzazione del lavoro
- Acquisire conoscenza sulle varie fasi di ricerca e sviluppo e relativa legislazione

8. **Area professionale: servizi vari**

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti servizi.
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza dell'organizzazione degli uffici e delle funzioni aziendali
- Attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
- Conoscenza dell'uso delle principali attrezzature d'ufficio e di lavoro
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione, dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto dalle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi
- Conoscenza della gestione dei flussi informativi
- Conoscenza dall'organizzazione e della gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
- Organizzazione delle riunioni di lavoro
- Conoscenze di lingue straniere in relazione alle esigenze del servizio
- Conoscenza dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
- Conoscenza di base dei sistemi informativi e del software applicativo
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali società di sorveglianza, autorità di pubblica sicurezza, ecc.
- Conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo

Per tutte le Aree Professionali

- Le attività formative a carattere professionalizzante potranno inoltre riguardare il recupero delle conoscenze scolastiche linguistico-matematiche.

10

11

12

13

14

15

16

17

APPRENDISTATO
LINEE GUIDA
PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze coerenti con la figura professionale di destinazione

PFI relativo all'assunzione dell'la Sig.ra:

I. AZIENDA	
Ragione Sociale	
Sede (indirizzo)	
CAP (comune)	
Partita IVA	
Codice Fiscale	
Telefono	
Fax	
E-mail	
Legale rappresentante (nome e cognome)	

2. APPRENDISTA	
DATI ANAGRAFICI	
Nome e Cognome	
CAP (Comune)	
Codice Fiscale	
Cittadinanza	
Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)	
Luogo e data di nascita	
Residente in	
Via	
DATI RELATIVI AD ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO	
Titoli di studio ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi	
Esperienze lavorative	

Periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____	
Formazione extrascolastica compresa quella in apprendistato	
ASPETTI NORMATIVI	
Data di assunzione	
Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire	
Durata	
Categoria e posizione organizzativa/livello di inquadramento iniziale	
Categoria e posizione organizzativa/livello di inquadramento finale	

3. TUTOR	
Tutor Aziendale	
Codice Fiscale	
Categoria/Livello	
Anni di esperienza	

4. CONTENUTI FORMATIVI

Competenze da conseguire

Competenze generali di carattere trasversale

Indicare le competenze professionali generali di carattere trasversale prescelte tra quelle previste dal CCNL nel presente allegato (da compilare in caso di demando della legislazione regionale alle materie definite dal CCNL, in mancanza dell'offerta formativa pubblica di cui all'art. 44 comma 3 D.LGS 81/15)

1. _____
2. _____
3. _____

(altro)

Competenze tecnico-professionali

Dopo aver individuato l'area professionale in cui si colloca la figura di destinazione dell'apprendista, indicare le competenze tecnico-professionali specifiche prescelte tra quelle declinate dal CCNL nel

1. _____

2. _____

3. _____

(altro)

4. Articolazione e modalità di erogazione della formazione

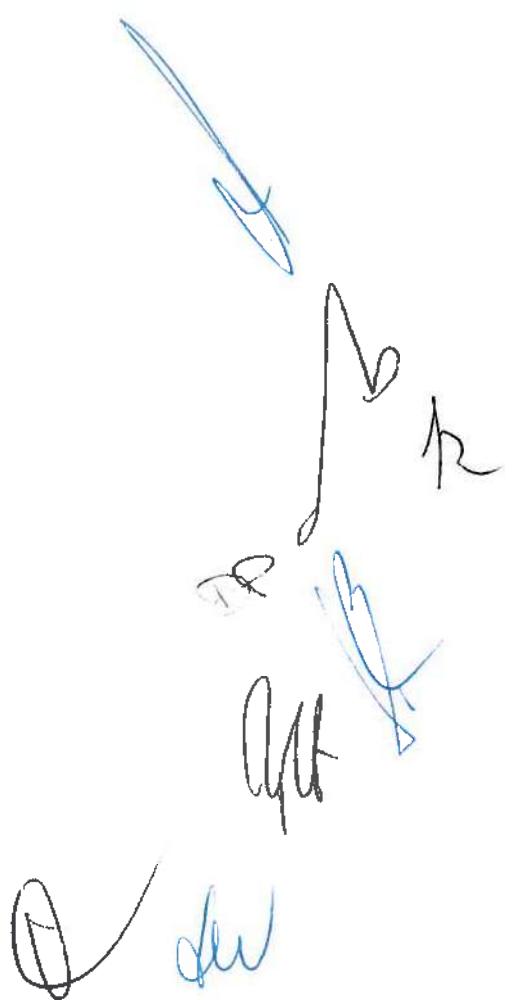
- On the job**
- Affiancamento**
- Esercitazioni di gruppo**
- Testimonianze**
- Action Learning**
- Visite Aziendali**
- Altro:** _____

Firma tutor aziendale _____

Timbro e firma dell'Azienda _____

Firma apprendista _____

Data _____



MODELLO RIFERIMENTO ATTESTAZIONE ATTIVITA' FORMATIVA APPRENDISTA

Dati Apprendista/Impresa

APPRENDISTA	
Nome e Cognome	
Codice Fiscale	
Luogo e data di nascita	
Residente in	
Via	
Titolo di studio	
Assunto in apprendistato professionalizzante dal:	al
Figura professionale di destinazione	

AZIENDA	
Ragione Sociale	
Sede (indirizzo)	
Telefono/Fax	
E-Mail	
Nominativo del Tutor	
Ruolo del Tutor nell'Impresa	

Formazione effettuata durante il contratto formativo professionalizzante

Competenze generali/specifche Insegnamento	DURATE IN ORE/PERIODO	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	N. ORE : PERIODO Dal: Al:	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR: FIRMA APPRENDISTA:
	N. ORE : PERIODO Dal: Al:	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR: FIRMA APPRENDISTA:

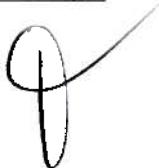
	<p>N. ORE :</p> <p>PERIODO Dal: Al:</p>	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	<p>FIRMA TUTOR:</p> <p>FIRMA APPRENDISTA:</p>
	TOTALE ORE		

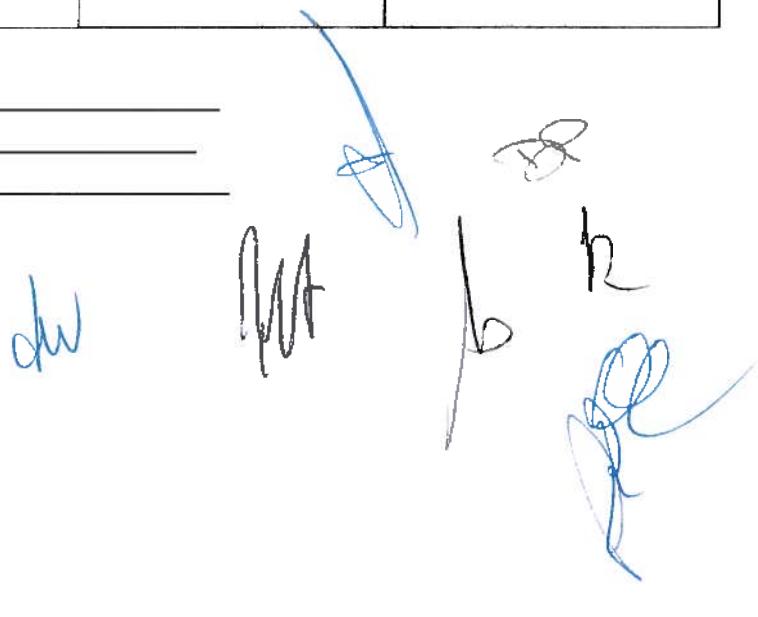
Firma tutor aziendale _____

Timbro e firma dell'Azienda _____

Firma apprendista _____

Data _____





Allegato 5

NORME PARTICOLARI SULL'ORARIO DI LAVORO NEI SETTORI DEL VETRO BIANCO E COLORATO A SOFFIO, PRESSA E CON MACCHINE SEMIAUTOMATICHE E DEL VETRO ARTISTICO

Le Parti, in considerazione delle particolari esigenze tecnologiche e produttive dei settori del vetro bianco e colorato a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche e del vetro artistico, convengono che l'orario di lavoro settimanale degli operai addetti ai settori stessi sarà di norma distribuito su 6 giorni (dal lunedì al sabato).

In tal caso per i pressatori, soffiatori, levatori del vetro bianco e colorato a soffio ed a pressa, nonché per il personale addetto alla lavorazione diretta coi medesimi, compresi i temperisti ed i ferrazzieri, l'orario di 40 ore settimanali è fissato con un massimo di 7 ore giornaliere.

A fronte della distribuzione su 6 giorni dell'orario contrattuale di 40 ore settimanali, 6 giorni di riposo feriale, comunque goduti, saranno ragguagliati a 5 giorni di ferie agli effetti delle misure di cui all'art. 24. Nel caso di godimento di periodo feriale inferiore a 6 giorni, si adotteranno criteri proporzionali.

Per le festività coincidenti con la giornata di sabato, si richiamano le precisazioni del chiarimento a verbale all'art. 24 del CCNL 7.3.1987.

Nota a verbale

Per la riduzione d'orario si rinvia a quanto previsto dagli ultimi tre commi dell'art. 15.

PL

CCG D W J

BB *MM*

o

h

h

g

Allegato 6

PAUSE NEI SETTORI DEL VETRO BIANCO, A SOFFIO, PRESSA E CON MACCHINE SEMIAUTOMATICHE E DEL VETRO ARTISTICO

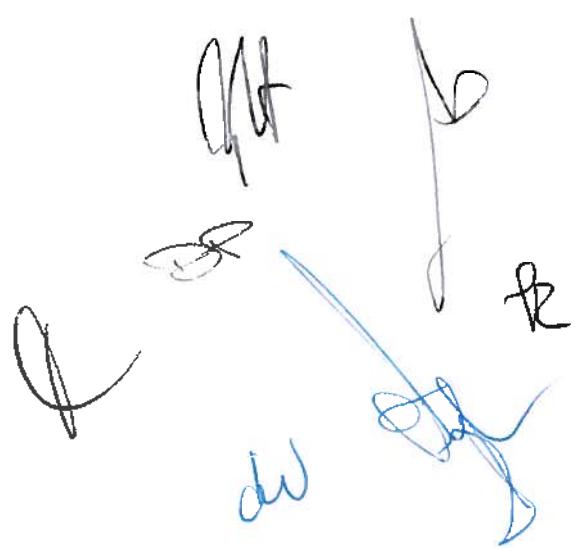
Tenuto conto delle consuetudini esistenti nelle lavorazioni a caldo del vetro dei settori non meccanizzati, e fermo restando la durata dell'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 15 del presente contratto, si conviene sull'opportunità di pervenire ad una regolamentazione a carattere uniforme sul piano nazionale in materia di pause.

Fatte salve le diverse intese e situazioni aziendali e locali in atto, a decorrere dal 1° gennaio 1980 la durata della pausa retribuita per il ciclo delle lavorazioni a caldo è stata stabilita in 50 minuti settimanali.

L'utilizzazione della pausa, le cui modalità di fruizione potranno essere esaminate a livello regionale, senza pregiudizio per l'organizzazione tecnico produttiva delle Aziende, dovrà comunque garantire lo svolgimento completo delle normali fasi di lavorazione.

Nota a verbale

Per le situazioni di orario inferiore esistenti nelle Aziende si fa rinvio a quanto definito dal Protocollo d'Intesa del 22.01.83 al punto 1).



Allegato 7

In data 4 luglio 2014 a Roma,

tra

ASSOVETRO, Associazione Nazionale degli Industriali del Vetro, rappresentata dal Vice-Presidente per le relazioni industriali dott. Ezio Borreani, assistito dal direttore dell'Associazione ing. Giorgio De Giovanni e dal dott. Alberto Binetti

e

- Filctem-CGIL, rappresentata dal sig. Giancarlo STRAINI e dal sig. Maurizio BERTONA
- Femca-CISL, rappresentata dal sig. Angelo COLOMBINI e dal sig. Luciano TRAMANNONI
- Uiltec-UIL, rappresentata dal sig. Riccardo MARCELLI e dal sig. Igor BONATESTA

premesso che

1. al capitolo II del CCNL 9 dicembre 2010, per le Aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro, comprese le Aziende che producono lampade e display, al paragrafo Assistenza Sanitaria Integrativa, è previsto che le Parti stipulanti, dopo la firma del CCNL, con apposita Commissione Paritetica, si incontrino per concordare un sistema di assistenza sanitaria integrativa.
2. le Parti hanno altresì convenuto il ricorso a una Forma a contribuzione definita, l'adozione di caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato per le Forme di assistenza sanitaria integrative del Servizio Sanitario, l'adesione dei lavoratori su base volontaria, la pariteticità della contribuzione ed infine un contributo paritetico per il finanziamento del sistema pari ad 8 euro mensili per ciascun dipendente aderente.
3. le Parti hanno convenuto infine che siano fatti salvi gli accordi a livello aziendale o territoriale e/o ogni eventuale forma o situazione aziendale in atto alla data del 9 dicembre 2010, che abbiano già previsto l'istituzione o l'adesione a polizze, casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa al livello aziendale; le Parti hanno definito che le imprese in cui operano tali forme integrative siano escluse dal versamento del contributo, salvo che con accordo aziendale si stabilisca la confluenza nella nuova forma nazionale di assistenza sanitaria.
4. Alla data del 19 luglio 2013 (data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro) facendo riferimento a quanto previsto al Capitolo III, paragrafo assistenza sanitaria integrativa, del CCNL Vetro-Lampade, le Parti si sono date atto reciprocamente che è stata effettuata congiuntamente la ricognizione delle possibili

soluzioni utili all'istituzione del sistema di assistenza sanitaria integrativa e, avendone condiviso le valutazioni, hanno ribadito l'impegno ad assicurarne, appena definite le condizioni operative e di adesione, l'avvio ed il conseguente apporto contributivo.

5. La Commissione Paritetica ha condotto in numerose riunioni un'analisi approfondita delle diverse tipologie di sistemi di assistenza sanitaria integrativa (gestione diretta in proprio, modalità assicurativa, adesione a fondi già operanti) ed ha condotto un'adeguata indagine comparativa tra i soggetti gestori operanti nel settore.
Sulla scorta delle informazioni raccolte e delle valutazioni ed analisi conseguenti, la Commissione Paritetica ha formulato la proposta finale.

tutto ciò premesso, convengono quanto segue

A beneficio di tutte le Aziende rientranti nella sfera di applicabilità del CCNL per le Aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro, comprese le Aziende che producono lampade e display, Asovetro formulerà l'adesione della categoria al sistema di assistenza sanitaria integrativa gestito dal Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Energia (FASIE), previa verifica delle condizioni statutarie e regolamentari dello stesso.

L'adesione dovrà rispettare modalità e condizioni specifiche di ammissione al sistema di assistenza sanitaria integrativa gestito dal FASIE, che di seguito vengono preciseate:

1. Adesione

L'adesione al sistema ha carattere volontario e necessita di espressa manifestazione di volontà del lavoratore.

L'adesione del lavoratore determina per l'Azienda l'onere di contribuzione di cui al successivo punto 2 dal momento dell'accettazione della domanda di iscrizione da parte del Fondo.

2. Contribuzione

La contribuzione, che ammonta ad euro 16 su base mensile, per 12 mensilità, interamente destinata alla copertura delle prestazioni di assistenza sanitaria, salvo la quota destinata a coprire i costi di gestione, è così ripartita:

- 8 euro a carico del lavoratore aderente
- 8 euro a carico dell'Azienda che lo impiega

3. Piano Sanitario specifico vetro-lampade (FASIE per i dipendenti del CCNL Vetro)

Le prestazioni saranno rese secondo il Nomenclatore Fasie per i dipendenti vetro CCNL appositamente concepito per le esigenze dei lavoratori del settore, che si allega (all.1) - in versione da confermare - come parte integrante del presente accordo. In allegato 2 si riporta la scheda riassuntiva - in versione da confermare. Le Parti si riservano le necessarie verifiche sul Nomenclatore.

4. Durata

L'adesione a FASIE sarà a carattere sperimentale per un periodo di tre anni, a partire dal 1° gennaio 2015.

Al termine del secondo anno, la Commissione paritetica esaminerà l'andamento della gestione al fine di valutare la conferma del sistema FASIE adottato, alla fine del periodo sperimentale.

5. *Clausola di salvaguardia*

Le imprese che in virtù di accordi a livello aziendale o territoriale e/o di ogni eventuale forma o situazione aziendale in atto alla data del 9 dicembre 2010, abbiano istituito o aderito a polizze, casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa, al livello aziendale o di unità produttiva, che risultino attive, restano libere di mantenere le suddette forme integrative - con interdizione per tutti i dipendenti dell'Azienda o dell'unità produttiva interessata di iscriversi a FASIE - ovvero di optare, anche in un momento successivo, in via esclusiva e solo su base collettiva attraverso apposito accordo aziendale, per la confluenza nella nuova forma nazionale di assistenza sanitaria.

6. *Governance del fondo*

Le Parti condividono l'importanza che rappresentanti del settore del vetro, di parte datoriale e di parte sindacale, entrino a far parte degli organismi di gestione del fondo.

Le Parti danno mandato ad Assovetro di formalizzare l'adesione al sistema di assistenza sanitaria integrativa gestito dal Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Energia (FASIE) a valere per i dipendenti occupati in servizio attivo nelle Aziende rientranti nella sfera di applicabilità del CCNL per le Aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro, comprese le Aziende che producono lampade e display, i quali intendano aderire su base volontaria.

ASSOVETRO



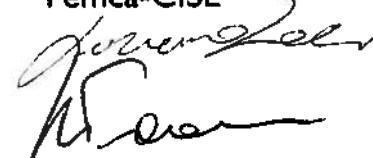
Walter D. Ry



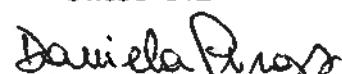
Filctem-CGIL



Femca-CISL



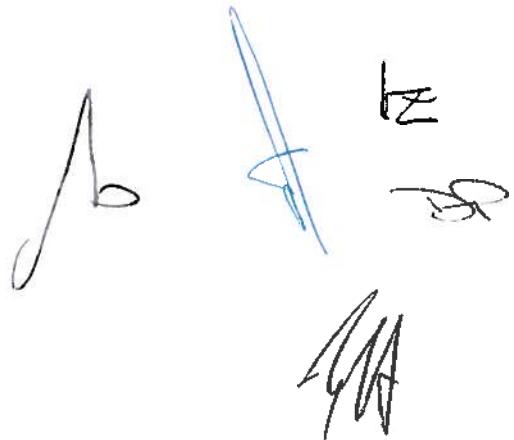
Uiltec-UIL



① b
M M le
ju

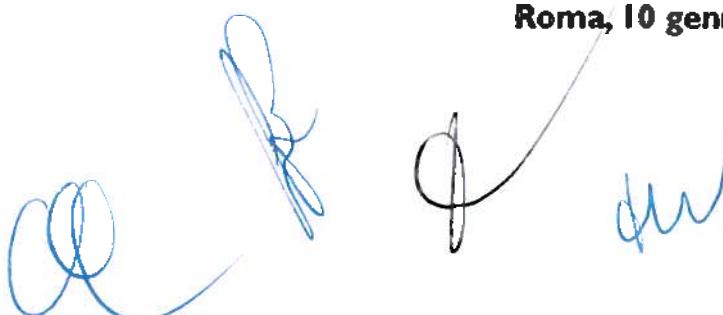
Allegato 8

Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria – Cgil, Cisl e Uil



Handwritten signatures in blue ink, likely belonging to the signatories of the document. The signatures are fluid and cursive, appearing to be initials or names.

Roma, 10 gennaio 2014



Handwritten signatures in blue ink, likely belonging to the signatories of the document. The signatures are fluid and cursive, appearing to be initials or names.

Indice:

- PARTE PRIMA: misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria.
- PARTE SECONDA: regolamentazione delle rappresentanze in azienda.
- PARTE TERZA: titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale.
- PARTE QUARTA: disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento.
- CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

dl

cl

ss

bc

dw

MA

dp

PARTE PRIMA:

MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il datore di lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo.

Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo CCNL individuerà.

Il lavoratore che intenda revocare la delega dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.

Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo nonché dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013.

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens).

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo proce-

deranno a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al CNEL.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla Confindustria e al CNEL.

Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Unierns, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti. Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.

In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio – dicembre di ogni anno.

Il numero degli iscritti, ai fini delle rilevazione della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.

Per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relative al secondo semestre.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un Protocollo d'Intesa con i firmatari del Protocollo del 31 maggio 2013 e del presente Accordo - al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni. I dati degli iscritti rilevati dall'INPS in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti R.S.A. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL.

Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle RSU nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della parte seconda del presente Accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo).

L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del presente Accordo sia per quelle elette anteriormente ancora validamente in carica.

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle RSU validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti R.S.A. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Entro il mese di aprile il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo – con riferimento ad ogni singolo CCNL – secondo quanto previsto ai punti 4 e 5 del Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013, ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.

Effettuata la ponderazione, il CNEL comunicherà, alle Parti stipulanti il presente Accordo, il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e, per l'anno 2015, saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:

- a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;
- b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti che scadono dal novembre 2015.

Successivamente e di regola, i dati comunicati dal CNEL saranno validamente utilizzabili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%, anche per la determinazione della maggioranza del 50% + 1:

- a) ai fini della sottoscrizione dei CCNL, in base all'ultimo dato disponibile;
- b) ai fini della presentazione delle piattaforme, in base al dato disponibile sei mesi prima della scadenza del contratto.

PARTE SECONDA:

REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

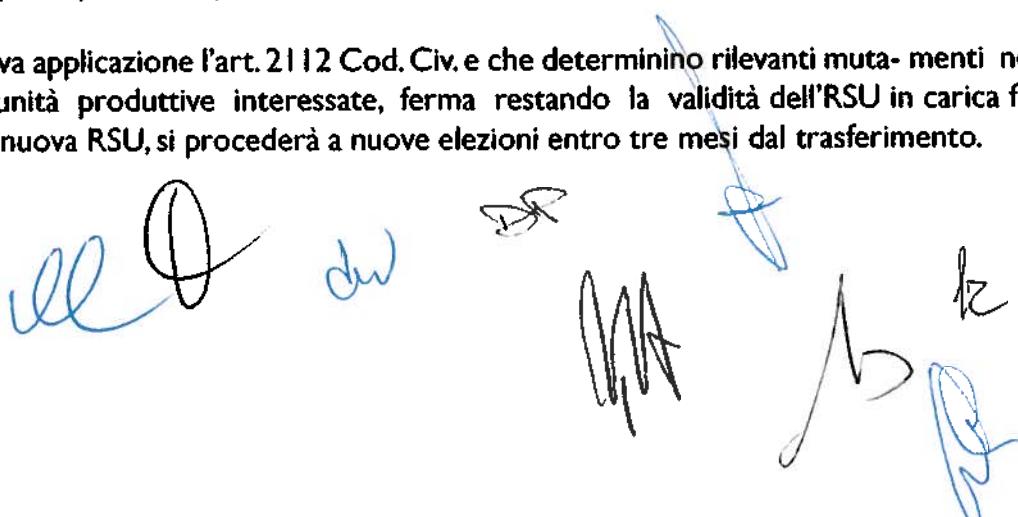
Sezione prima: regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda

Le Parti contraenti il presente Accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:

- a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;
- b) alla scadenza della R.S.A., l'eventuale passaggio alle RSU potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50% + 1 come determinata nella parte prima del presente Accordo.

In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità dell'RSU in carica fino alla costituzione della nuova RSU, si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.



Sezione seconda: modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa

Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali.

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove RSU e per il rinnovo di quelle già esistenti.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze Sindacali Unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo Interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dall'RSU ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione dell'RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguità un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per l'RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti dell'RSU.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le Parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, legge n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, legge n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Clausola di armonizzazione

Le RSU subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti dell'RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza dell'RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Accordo.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente dell'RSU che determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente Accordo che recepisce i contenuti dell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011.

Le RSU costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione dell'RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire R.S.A. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU.

Il passaggio dalle R.S.A. alle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013.

Sezione terza: disciplina della elezione dell'RSU

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato dell'RSU, le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente Accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione dell'RSU e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione dell'Accordo del 20 dicembre 1993, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione dell'RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente

Accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente Accordo, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti l'RSU da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente Accordo;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente Accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. *Affissioni*

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. *Scrutatori*

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. *Segretezza del voto*

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

10. *Schede elettorali*

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) – alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida dell'RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

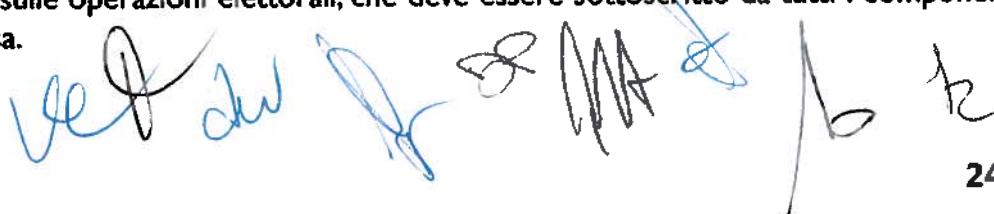
18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti dell'RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.



Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al Comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal cominciamento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti dell'RSU

La nomina dei componenti dell'RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

PARTE TERZA:

TITOLARITÀ ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA E AZIENDALE.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo e dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal CNEL.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente Accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del CCNL definito secondo le regole del presente Accordo.

Fermo restando quanto previsto al secondo paragrafo, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da Organizzazioni Sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% + 1.

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% + 1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'Accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle Parti firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le Parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo.

In caso di presenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le Rappresentanze Sindacali Unitarie anche le Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente Accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente Accordo Interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente Accordo.

PARTE QUARTA:

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO

Le Parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013 ovvero del presente Accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli Accordi Interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.

Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013 e del presente Accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le Parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto.

I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.

Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nell'Accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e nel presente Accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le Parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.

I contratti collettivi aziendali, approvati alla condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente Accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente Accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

Le Parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente Accordo.



In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente Accordo, le Parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.

A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente Accordo, ovvero che comunque tale Accordo abbiano formalmente accettato, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti della Confindustria, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle Parti stipulanti il presente Accordo.

Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente Accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolezioni, a tutti i livelli.

Viene poi istituita, a cura delle Parti firmatarie del presente Accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.

La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confindustria e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione, tra esperti in materia di diritto del lavoro e di relazioni industriali. Un settimo componente della Commissione Interconfederale, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.

La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

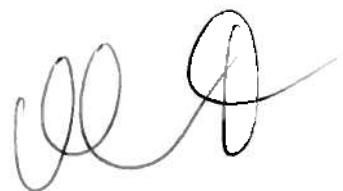
Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente Accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente Accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

La Commissione Interconfederale provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo dalle Parti stipulanti il presente Accordo.

Il presente Accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle Parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Roma, 10 gennaio 2014

CONFININDUSTRIA CGIL CISL UIL



**Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di
Confindustria e Cgil, Cisl, Uil**

I. Le ragioni

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che un sistema di relazioni industriali più efficace e partecipativo sia necessario per qualificare e realizzare i processi di trasformazione e di digitalizzazione nella manifattura e nei servizi innovativi, tecnologici e di supporto all'industria.

In questa prospettiva e in un quadro di riferimento condiviso ritengono necessario definire al livello interconfederale percorsi e linee di indirizzo per le relazioni industriali al fine di assicurare una governance equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil si pongono, infatti, l'obiettivo di realizzare con questo accordo un ammodernamento del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva al fine di contribuire fattivamente alla crescita del Paese, alla riduzione delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito, alla crescita dei salari, al necessario miglioramento della competitività attraverso l'incremento della produttività delle imprese, al rafforzamento dell'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e alla creazione di posti di lavoro qualificati.

Le Parti sono convinte che avere relazioni industriali autorevoli, dinamiche e qualificate costituisca un fattore di sviluppo, capace di incidere positivamente su un sistema economico-produttivo che deve essere in grado di vincere le sfide poste dai mercati sempre più globalizzati, dalla tecnologia e dai conseguenti cambiamenti del lavoro.

Con questo accordo, dunque, Confindustria e Cgil Cisl Uil intendono definire linee guida per una riforma dei contenuti e delle modalità delle relazioni industriali e degli assetti della contrattazione

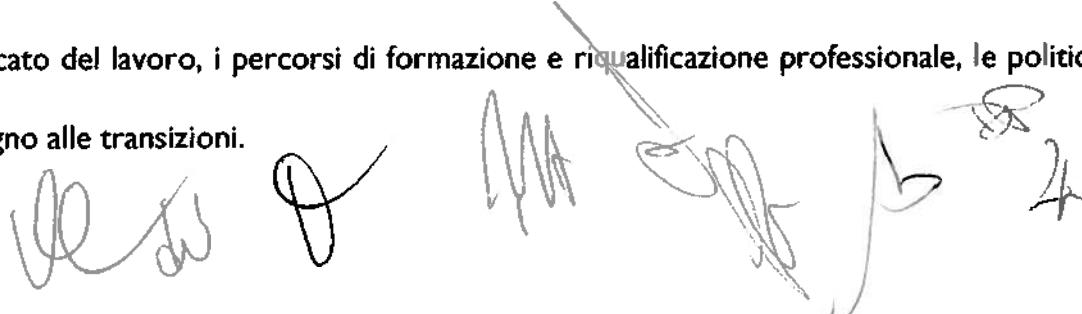
collettiva, nonché definire principi di indirizzo su alcune questioni di comune interesse, che è volontà condivisa mettere al centro del prosieguo del confronto, al fine di addivenire a ulteriori concrete intese.

2. Il contesto

L'economia italiana sta registrando una fase di ripresa e di crescita economica che va sostenuta e irrobustita, anche al fine di recuperare il gap competitivo e i differenziali che permangono rispetto alle altre maggiori economie concorrenti. È una fase economica, che necessita di una ulteriore implementazione degli investimenti, sia pubblici che privati, orientati all'innovazione, al potenziamento delle infrastrutture, alla competitività, a sostegno della domanda interna e al superamento dei divari territoriali a partire dalle aree del Mezzogiorno.

È, infatti, fondamentale tradurre la ripresa in crescita economica ma, soprattutto, è importante lavorare insieme per consolidare le condizioni per uno sviluppo del sistema economico e sociale del Paese. I processi di trasformazione in atto interrogano, infatti, sia la società che l'economia italiana e mettono al centro del dibattito i temi della qualità del lavoro, unitamente a quello della crescita della quantità dei posti di lavoro, della riduzione dei differenziali retributivi di genere, del contrasto al lavoro irregolare e in elusione e del tasso di occupazione tra la popolazione.

Occorre proseguire il potenziamento delle politiche per i giovani a partire dalle misure dirette a migliorare sempre più il rapporto tra scuola e lavoro. Occorre consolidare le filiere dell'istruzione e della formazione professionale, anche attraverso gli Istituti Tecnici Superiori e percorsi universitari orientati alle materie STEM e un forte impegno per una formazione continua di qualità che deve poter coinvolgere tutte le lavoratrici e i lavoratori. È necessario, in altre parole, favorire l'incontro domanda offerta nel mercato del lavoro, i percorsi di formazione e rigualificazione professionale, le politiche attive e il sostegno alle transizioni.

A series of handwritten signatures in black ink, likely belonging to the members of the commission, are arranged in a loose cluster at the bottom of the page. The signatures are cursive and vary in style and size.

Sono indispensabili per il Paese, inoltre, imprese che investano ancora di più in ricerca e sviluppo. Serve, più in generale, un significativo aumento della competitività e della produttività accompagnata da una crescita dei salari. In questa prospettiva, un aumento della occupazione qualificata e la realizzazione di forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori sono un obiettivo comune da perseguire. Occorrono strumenti di politica economica sempre più mirati ad accompagnare la ripresa e ad implementare l'occupazione e un quadro stabile di investimenti pubblici.

Non si può prescindere da un'ampia condivisione degli obiettivi da perseguire entro una attenta lettura delle dinamiche e delle politiche europee. Si vogliono individuare riferimenti certi e condivisi verso cui orientare opportunamente le relazioni industriali e la contrattazione collettiva, in modo da cogliere tutte quelle opportunità che, anche attraverso misure economiche adeguate, si possono perseguire sul fronte della competitività, dei redditi da lavoro, del rilancio della domanda interna, che sono fattori importanti per la crescita dell'economia e lo sviluppo del sistema paese.

Su questi temi, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono opportuno avviare un confronto fattivo e partecipato, anche con le istituzioni pubbliche, con l'obiettivo di concorrere all'individuazione delle soluzioni più idonee al superamento di queste criticità.

3. Tre obiettivi centrali

Tre questioni rivestono, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, una particolare rilevanza e pertanto, saranno affrontate prioritariamente in modo da cogliere altrettanti importanti obiettivi.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono, infatti, convinte che serva:

- a) condividere una strategia di sviluppo, coordinata e coerente con le trasformazioni in atto, basata su formazione, ricerca e innovazione, volta a dare all'economia del Paese una crescita sostenibile e inclusiva, capace di affrontare e ridurre i dualismi produttivi, occupazionali e territoriali. Serve, a tal fine, estendere e qualificare gli investimenti privati e rilanciare quelli

pubblici, con particolare riferimento all'utilizzo dei fondi strutturali. In particolare, per il Mezzogiorno occorre una strategia che sostenga tali investimenti, valorizzando i patti territoriali, dando attuazione agli accordi interconfederali, anche attraverso una più estesa e qualificata contrattazione di secondo livello mirata allo sviluppo produttivo e occupazionale;

- b) avere un mercato del lavoro più dinamico ed equilibrato che favorisca l'inserimento al lavoro dei giovani e delle donne e che potenzi l'investimento nelle politiche del lavoro per un sistema di politiche attive più efficace e più equo, tutelando e sostenendo al contempo le transizioni occupazionali e lavorative;
- c) rafforzare le misure di sostegno ad un modello di relazioni sindacali autonomo, innovativo e partecipativo, che sostenga la competitività dei settori e delle filiere produttive, nonché il valore e la qualità del lavoro e favorisca, anche attraverso la diffusione della contrattazione di secondo livello, i processi di trasformazione in atto e il collegamento virtuoso fra innovazioni, produttività del lavoro e retribuzioni.

4. Democrazia e misura della rappresentanza

Democrazia sindacale, misurazione e certificazione della rappresentanza costituiscono uno dei pilastri fondamentali del modello di relazioni sindacali tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil.

Nel Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 sono stati, infatti, fissati, ai fini della contrattazione nazionale di categoria e di quella aziendale, i principi e le procedure volti a rafforzare l'autonomia negoziale delle Parti sociali.

Il Testo Unico fissa, altresì, regole chiare e condivise per la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro e nei settori merceologici in cui si articola la rappresentanza di Confindustria, fissa inoltre principi per rendere efficaci ed esigibili gli accordi sottoscritti demandando



ai CCNL di categoria la definizione delle procedure per la "previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori".

Il consolidamento di questo pilastro delle relazioni industriali è indispensabile anche per il perseguitamento degli obiettivi di questo accordo che si pone in continuità con le precedenti intese interconfederali ed è coerente con i principi sanciti dal legislatore costituzionale in tema di contrattazione collettiva.

Per tale ultima ragione, l'attuazione di queste intese dovrebbe essere sostenuta dalla piena e leale collaborazione delle istituzioni essendo finalizzate a rendere universale ed effettiva l'acquisizione dei dati relativi alla misura della rappresentanza (iscritti e voti). La certificazione della misura dei dati della rappresentanza delle parti stipulanti i singoli CCNL è, infatti, la prima condizione per realizzare quel sistema di relazioni sindacali previsto dal dettato costituzionale.

Questo percorso, per essere compiuto e pienamente efficace, necessita, quindi, della misurazione della rappresentanza anche di parte datoriale. Conoscere l'effettivo livello di rappresentanza di entrambe le parti stipulanti un CCNL, infatti, è indispensabile se si vuole davvero contrastare la proliferazione di contratti collettivi, stipulati da soggetti senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare "copertura formale" a situazioni di vero e proprio "dumping contrattuale" che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori.

In quest'ottica Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, nel definire i reciproci impegni in materia, ritengono utile che si definisca un percorso condiviso anche con le altre Associazioni datoriali per arrivare ad un modello di certificazione della rappresentanza datoriale capace di garantire una contrattazione collettiva con efficacia ed esigibilità generalizzata, nel rispetto dei principi della democrazia, della libertà di associazione e del pluralismo sindacale.

Per consolidare la funzione della contrattazione collettiva nel sistema delle relazioni industriali, contrastando fenomeni di dumping contrattuale, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil credono opportuno

che il CNEL - anche attraverso l'apposito gruppo di lavoro per il potenziamento della banca dati sulla contrattazione collettiva - possa accompagnare e favorire questo percorso, rendendosi disponibile a:

- a) effettuare una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria al fine di delinearne un quadro generale e consentire alle parti sociali di valutarne l'adeguatezza rispetto ai processi di trasformazione in corso nell'economia italiana. La ricognizione dei perimetri contrattuali potrà consentire alle parti sociali, se del caso, di apportarne i necessari correttivi, intervenendo sugli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale di categoria, anche al fine di garantire una più stretta correlazione tra CCNL applicato e reale attività di impresa;
- b) effettuare un'attenta ricognizione dei soggetti che, nell'ambito dei perimetri contrattuali, risultino essere firmatari di contratti collettivi nazionali di categoria applicati alle lavoratrici ed ai lavoratori appartenenti ai settori oggetto di indagine, affinché diventi possibile, sulla base di dati oggettivi, accertarne l'effettiva rappresentatività.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, inoltre, si impegnano, in seguito alle ricognizioni di cui alle lettere a) e b), a proporre, laddove se ne ravvisasse la necessità, l'adozione, da parte di tutti i soggetti coinvolti, di regole che:

- assicurino il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti;
- garantiscano coerenza e funzionalità al sistema della contrattazione collettiva e impediscano – specie a soggetti privi di adeguato livello di rappresentatività certificata – di violare o forzare arbitrariamente i perimetri e gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi nazionali di categoria.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di lavoro costituisca un elemento qualificante del sistema di relazioni industriali e che le intese in materia di rappresentanza possano costituire, attraverso il loro recepimento, il presupposto per l'eventuale



definizione di un quadro normativo in materia.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil avvieranno, in parallelo, un confronto in sede tecnica per valutare gli effetti dei processi di trasformazione del manifatturiero conseguenti alla crescente terziarizzazione dell'economia e alle integrazioni funzionali rese possibili dalla digitalizzazione. Ne valuteranno quindi, gli effetti sulla contrattazione collettiva delle imprese aderenti a Confindustria che operano nell'area dei servizi innovativi e tecnologici di supporto al manifatturiero.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil avvertono la necessità di semplificare e rendere certi i processi negoziali. In questo senso credono, anzitutto, opportuno dare piena attuazione all'intero Testo Unico sulla rappresentanza che - proprio per valorizzare l'autonomia sindacale - ha fissato i principi di un sistema di relazioni sindacali democratico, orientato alla prevenzione dei conflitti, diretto ad assicurare efficacia ed esigibilità alle intese raggiunte comprese le parti da definire nei CCNL di categoria.

5. Principi per regolare assetti e contenuti della contrattazione collettiva

I continui processi di innovazione e trasformazione dei settori produttivi e del mondo del lavoro, i cui effetti debbono saper esser accompagnati dalla contrattazione, rendono opportuno adottare nelle relazioni industriali un modello di "governance adattabile" in grado di assicurare coerenza di sistema, pur nel rispetto delle differenti peculiarità che connotano i settori, i territori e le aziende dove la contrattazione collettiva del Sistema Confindustria si esercita.

È convinzione comune, infatti, che la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro si possano meglio conseguire affidando ai diversi livelli di contrattazione collettiva compiti e funzioni distinte entro un quadro regolatorio flessibile, ma coerente nel suo disegno complessivo e, quindi, organico e certo.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono, pertanto, definire qui le linee di indirizzo generale entro le

quali la contrattazione collettiva, ai suoi differenti livelli, dovrà svolgersi:

- A) la contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale, ovvero territoriale laddove esistente secondo le prassi in essere, e dovrà garantire, per ciascuno dei due livelli, specifiche caratteristiche e funzioni;
- B) la contrattazione collettiva - nel quadro delle riforme finalizzate alla competitività delle imprese e alla crescita della produttività - dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici e, nel contempo, favorire la crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali, nonché la valorizzazione dei contenuti professionali e delle competenze tecniche ed organizzative che il lavoro delle persone può esprimere;
- C) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà assolvere la sua principale funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale;
- D) il contratto collettivo nazionale di categoria conserverà la sua funzione di regolatore delle relazioni sindacali del settore, disciplinando anche le principali iniziative di bilateralità in coerenza con le linee di indirizzo definite negli accordi interconfederali;
- E) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà individuare il trattamento economico complessivo (TEC) e il trattamento economico minimo (TEM);
- F) il trattamento economico complessivo (TEC) sarà costituito dal trattamento economico minimo (TEM), come determinato alla lettera H, e da tutti quei trattamenti economici - nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricoprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare - che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come "comuni a

tutti i lavoratori del settore", a prescindere dal livello di contrattazione a cui il medesimo contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina. Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà cura di evidenziare in modo chiaro la durata e la causa di tali trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati dovendosi, comunque, disciplinare, per i medesimi trattamenti, gli eventuali effetti economici in sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione collettiva;

- G) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso - quantitativo e qualitativo - della contrattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali - raggiunte anche attraverso i percorsi definiti nell'Accordo Interconfederale del 14 luglio 2016 - ovvero quelle territoriali (laddove esistenti, secondo le prassi in essere), verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione, valorizzando i processi di digitalizzazione e favorendo forme e modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Al fine di favorire la diffusione virtuosa della contrattazione collettiva di secondo livello, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil confermano l'impegno a svolgere un attento monitoraggio dell'attuazione dei contenuti dell'accordo del 14 luglio 2016 e ad assumere le iniziative opportune per diffonderne la più ampia ed efficace applicazione;
- H) il contratto collettivo nazionale di categoria individuerà i minimi tabellari per il periodo di validità contrattuale, intesi quali trattamento economico minimo (TEM). La variazione dei valori del TEM (minimi tabellari) avverrà - secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli CCNL - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione

organizzativa, potrà modificare il valore del TEM.

6. Relazioni industriali.

È volontà comune di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intervenire prioritariamente, attraverso specifiche intese, su alcuni ambiti che sempre più stanno interessando le relazioni industriali e la contrattazione:

- a) Welfare;
- b) Formazione e competenze;
- c) Sicurezza sul lavoro;
- d) Mercato del lavoro;
- e) Partecipazione.

a) Welfare

La difficile tenuta del sistema di welfare universale, dovuto alla bassa crescita, all'andamento demografico e alla continua riduzione dell'incidenza sul Pil della spesa per servizi, producono un aumento delle diseguaglianze nella nostra società, ne modificano gli equilibri e ne rallentano lo sviluppo. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, innanzitutto, necessario salvaguardare il carattere universale del welfare pubblico, migliorandone la qualità e il livello delle coperture sociali.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono convinte che forme di bilateralità possano integrare il sistema di relazioni industriali e del modello contrattuale contribuendo alla realizzazione di un welfare contrattuale integrato e coordinato.

In questo contesto, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che lo sviluppo del welfare contrattuale, che deve mantenere la sua natura integrativa ai diversi livelli, possa rappresentare un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

17



Il welfare contrattuale opera, però, nei vari ambiti della contrattazione collettiva, in modo differenziato e disomogeneo, rendendo evidente la necessità di creare le condizioni per un miglior coordinamento delle iniziative, a partire da un modello di governance che si dimostri capace di ottimizzare e qualificare i contenuti della contrattazione in materia di welfare integrativo.

Per conseguire questo obiettivo, le Parti ritengono necessario fissare, con accordi di livello interconfederale, alcune linee di indirizzo per la contrattazione collettiva con riferimento a materie di interesse generale - quali, ad esempio, la previdenza complementare, e l'assistenza sanitaria integrativa, la tutela della non autosufficienza, le prestazioni di welfare sociale e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - per consentire, anche nei settori privi di specifiche iniziative, una maggiore universalità delle tutele.

In questo contesto la previdenza complementare, in particolare, assume un ruolo sempre più importante, anche alla luce delle recenti modifiche normative che hanno introdotto ulteriori misure ispirate al criterio della maggiore flessibilità in entrata e in uscita dai fondi pensione, agevolando al contempo la copertura di un bisogno crescente di protezione sociale e facendo del secondo pilastro, sempre più, un elemento qualificante del nostro sistema di protezione sociale.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che occorra rafforzare il secondo pilastro, sia in termini di crescita dimensionale dei fondi (rilancio adesioni e quindi, aumento di patrimoni gestiti) che di diversificazione delle loro scelte di portafoglio, anche al fine di contribuire al sostegno dell'economia reale del Paese.

A tal fine, le Parti ritengono opportuno avviare, quanto prima, un confronto con le Istituzioni finalizzato a migliorare la fiscalità di vantaggio sulle prestazioni dei fondi pensione e la riduzione della tassazione sui rendimenti, nonché ad ottenere la revisione della disciplina sui benefici fiscali per gli investimenti dei fondi anche nell'economia reale.

Le Parti ritengono, inoltre, che, in questo quadro, sia logico e coerente tutelare la centralità della

contrattazione collettiva e rispettare i contenuti obbligatori dei contratti collettivi sulla disciplina della previdenza complementare nonché gli equilibri negoziali che ne scaturiscono. La contribuzione alla previdenza complementare - in qualsiasi forma essa si realizzi - e la sua destinazione sono, infatti, frutto di un equilibrio contrattuale complessivo tra le organizzazioni sindacali di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori e le parti datoriali. La messa in discussione di questo principio, da parte del legislatore, non solo incide sull'autonomia contrattuale collettiva alterandone gli equilibri ma, cosa ben più grave, mette in discussione la funzione oggi assegnata ai fondi, quale secondo pilastro di un sistema che vede nella previdenza complementare una necessaria forma di integrazione e di sussidiarietà.

b) Formazione e competenze

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono persuase che la competitività del sistema produttivo e delle imprese si fonda sempre più sul patrimonio di competenze delle lavoratrici e dei lavoratori e, per questo motivo, sono convinte che serva intensificare gli investimenti in questa direzione.

In questo quadro occorre anche potenziare gli strumenti per la certificazione delle competenze che vengono acquisite negli ambiti di apprendimento formali, non formali e informali, così da rafforzare la capacità di attivazione delle lavoratrici e dei lavoratori nel mondo del lavoro.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, pertanto, di far leva sul nostro sistema educativo, puntando a migliorare l'orientamento e l'efficacia dell'offerta scolastica, della formazione professionale e dell'istruzione terziaria, avendo come obiettivo condiviso quello del rafforzamento e della acquisizione delle competenze, della occupabilità dei giovani da conseguirsi, anche attraverso l'innalzamento dei livelli di istruzione, il miglioramento della qualità dell'offerta formativa, un più stretto collegamento con il mondo del lavoro, nonché con l'adeguamento delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione del lavoro e di digitalizzazione.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono valorizzare la qualità dei percorsi virtuosi di alternanza scuola-



lavoro. Occorre supportare le istituzioni formative, promuovere la capacità formativa delle imprese e distinguere le esperienze lavorative vere e proprie, disciplinate dagli strumenti contrattuali che uniscono formazione e lavoro, come l'apprendistato, che deve essere rafforzato e qualificato quale forma di ingresso prevalente nel mercato del lavoro.

Vanno, pertanto, incoraggiati percorsi formativi di ampio respiro che, prendendo le mosse dall'alternanza, evolvano nell'instaurazione di rapporti di lavoro "qualificati", come quelli rappresentati dalle forme di apprendistato "duale". Le Parti si impegnano, a tal fine, ad individuare e promuovere azioni e soluzioni che moltiplichino le imprese coinvolte in questi percorsi.

È, altresì, condivisa la volontà di rafforzare le ulteriori forme proficue di integrazione fra scuola e lavoro con particolare riferimento al mondo degli Istituti Tecnici Superiori, coinvolti nei percorsi di "Impresa 4.0", senza penalizzare quelle realtà che operano in territori strutturalmente svantaggiati in termini occupazionali.

Così come si ritiene necessario incrementare le sinergie e i punti di contatto con il mondo delle università, specie quelle STEM, che grande giovamento possono dare alla ricerca e al trasferimento tecnologico.

Allo stesso modo le Parti condividono la necessità di sviluppare la formazione continua e attivarsi nei confronti del Governo perché, anche attraverso i fondi interprofessionali, si possa avviare un grande piano di formazione, incentivato fiscalmente, per adeguare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro, a partire dai livelli più bassi, per ridurre e anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione anche valutando la possibilità di accedere al credito di imposta per la formazione previsto dalla legge di bilancio. In tal modo si riuscirà ad operare in maniera più fattiva nell'incentivare un sistema integrato dell'apprendimento permanente, quale garanzia dell'occupazione stabile, nonché di sviluppo di competenze coerenti con l'evoluzione tecnologica.

Anche per il perseguitamento di queste finalità i fondi interprofessionali devono poter fruire

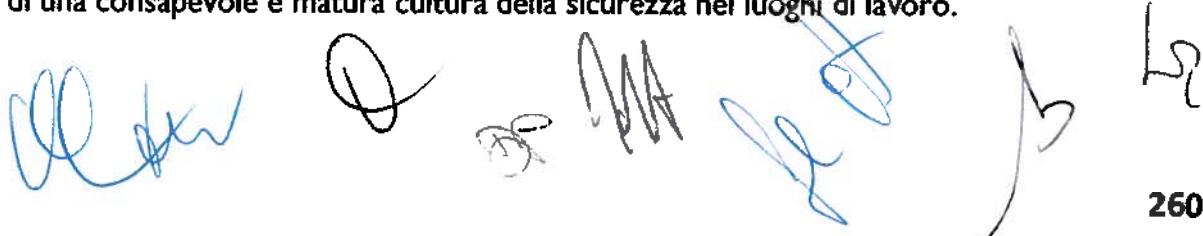
dell'interezza del contributo destinato alla formazione continua e contare sulla regolarità dei trasferimenti da parte dell'Inps.

Per queste finalità, le Parti condividono la necessità di valorizzare maggiormente il ruolo e l'attività di Fondimpresa, destinando, in applicazione delle linee definite dal Comitato di indirizzo strategico, quote sempre più importanti delle risorse del conto di sistema verso i contenuti formativi connessi con la piena valorizzazione degli investimenti realizzati nell'ambito delle misure previste dal piano "Impresa 4.0".

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil auspicano, inoltre, l'introduzione di apposite disposizioni regolamentari che facilitino il pieno coinvolgimento di Fondimpresa, anche attraverso un'apposita gestione separata, nei processi di riqualificazione professionale definiti con intese sindacali in coerenza con quanto stabilito nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016.

c) Sicurezza sul lavoro

Garantire la salute e la sicurezza sui posti di lavoro resta per Confindustria e Cgil, Cisl, Uil un obiettivo prioritario ed un ambito privilegiato per sviluppare un sistema di relazioni industriali responsabile e partecipato. A dieci anni dalla adozione del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, pare opportuno aprire una nuova fase di analisi e di proposta per rendere più efficace il quadro regolatorio e favorire il radicamento di un'autentica cultura della sicurezza che metta al centro la persona, privilegi la prevenzione, la formazione e gli investimenti, valorizzando il sistema complessivo della pariteticità nonché la semplificazione e la certezza della normativa. In quest'ottica, le parti ritengono necessario, riprendere il confronto, portando a compimento il processo di attuazione del Testo Unico sulla salute e la sicurezza – con particolare riferimento ai temi della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori a livello aziendale e territoriale – per favorire, attraverso forme di partecipazione organizzativa, il diffondersi di una consapevole e matura cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.



Per favorire il perseguitamento di questo importante obiettivo Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono opportuno valorizzare ogni possibile sinergia con le iniziative istituzionali dell'INAIL con particolare riferimento alle attività di prevenzione, ricerca e formazione che sono affidate all'Istituto. È opportuno, infatti, dare sempre maggiore efficacia e sistematicità a queste funzioni svolte dall'INAIL, perché possono certamente costituire un punto di riferimento importante nella progettazione delle iniziative da mettere in campo.

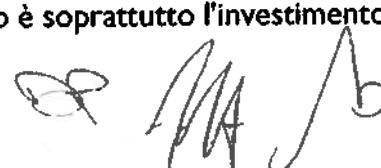
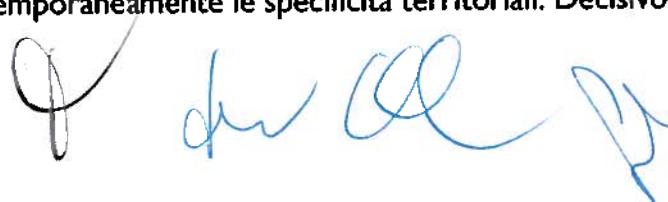
La revisione del sistema tariffario offrirà altresì, importanti indicazioni per consentire a Confindustria e Cgil, Cisl, Uil una ponderata valutazione dei nuovi livelli di sostenibilità economica e finanziaria dell'Istituto.

d) Mercato del lavoro

Contrattazione collettiva, investimenti e formazione sono le tre priorità per affrontare il tema della riduzione dei tassi di disoccupazione e favorire, in misura maggiore e in termini più qualitativi, l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro.

Al tempo stesso, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono importante sostenere e accompagnare l'attuazione di quelle iniziative dirette ad affrontare sia le fasi di transizione del mercato del lavoro - con l'obiettivo di migliorarne il funzionamento e, contestualmente, supportare le politiche attive per l'occupazione - sia la gestione delle situazioni di crisi, attraverso un utilizzo flessibile degli ammortizzatori sociali per la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Sono, infatti, convinte della necessità di rendere il nostro mercato del lavoro più dinamico ed inclusivo risultato che si potrà ottenere potenziando, non solo la rete dei soggetti pubblici e privati che operano per favorire l'incontro domanda offerta di lavoro ma, anche, dotando il Paese di un forte coordinamento nazionale, che sappia garantire livelli essenziali dei servizi, valorizzando contemporaneamente le specificità territoriali. Decisivo in questo ambito è soprattutto l'investimento



ba

su percorsi formativi di qualità finalizzati al reinserimento lavorativo.

Questa comune volontà si è già esplicitata - per quanto concerne le prassi del confronto sindacale in situazioni di crisi aziendali - nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016. Tali temi, in parte recepiti dalla Legge di Bilancio 2018, devono continuare a essere materia di interlocuzione con il Governo per favorire la loro completa applicazione.

L'introduzione della possibilità di utilizzare l'Assegno di Ricollocazione (ADR), su base volontaria già durante la fruizione della Cassa Integrazione, dovrà comunque avvenire in coerenza con le intese contenute nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016.

Sui temi della formazione continua, con particolare riferimento al mercato del lavoro, le parti valorizzeranno, nel rispetto delle norme di legge, il ruolo di Fondimpresa.

Resta, peraltro, evidente la necessità di guidare questo importante processo di trasformazione del mercato del lavoro, contrastando gli effetti negativi sull'occupazione che, medio tempore, potrebbero derivare anche dalla non piena coincidenza dei tempi di attuazione delle riforme che hanno ridefinito gli strumenti delle politiche passive con la messa a regime della riforma delle politiche attive. Anche alla luce di tale problematica, le parti si impegnano ad approfondire il confronto tra loro con l'obiettivo di formulare proposte e individuare soluzioni che abbiano come obiettivo la tutela e la riqualificazione delle attività produttive e dei livelli occupazionali che restano una linea guida fondamentale della contrattazione collettiva.

e) Partecipazione

I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero richiedono coinvolgimento e partecipazione e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa.

Questi processi, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, vanno sostenuti con un sistema di relazioni industriali più flessibile che incoraggi, soprattutto, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione.

La maggiore autonomia e la responsabilità che questa intesa interconfederale assegna alle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di categoria, potrà altresì consentire di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per la partecipazione organizzativa, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

CONFININDUSTRIA

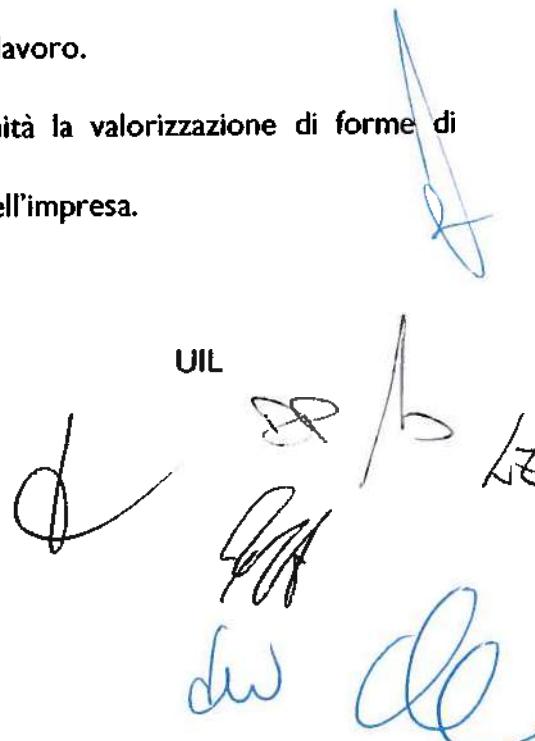
CGIL

CISL

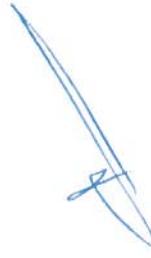
UIL

Ratifica dell'Accordo 28 febbraio 2018

Roma, 9 marzo 2018



Allegato 10



ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL

preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", in qualità di organizzazioni italiane affiliate a Businesseurope e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell' articolato (All. A).

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di egualianza e di reciproca correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e



organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

CONFININDUSTRIA

CGIL



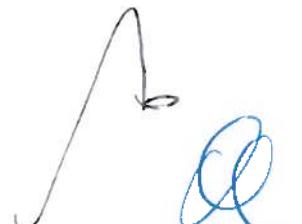
CISL

UIL









All. A

Traduzione

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

I. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono: essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.

andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente



presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio.

Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente accordo è di:

aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concreta per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verifichino dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

John Monks

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)

Philippe de Buck

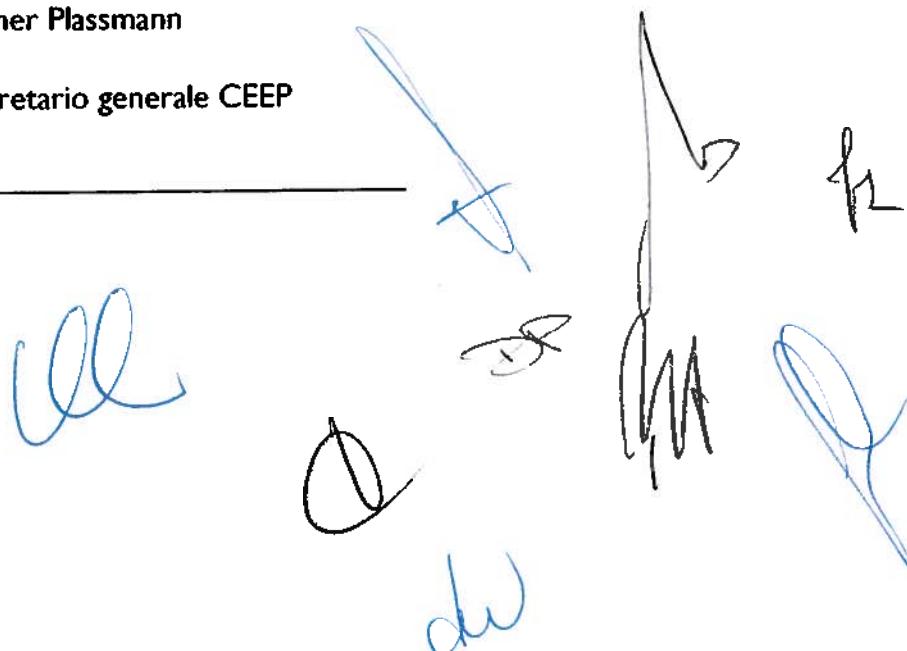
Segretario generale BUSINESSEUROPE

Hans-Werner Müller

Segretario generale UEAPME

Rainer Plassmann

Segretario generale CEEP

A cluster of handwritten signatures in blue and black ink. The blue ink signatures include 'John Monks', 'Philippe de Buck', 'Hans-Werner Müller', 'Rainer Plassmann', and 'Segretario generale CEEP'. The black ink signatures include 'Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)', 'Segretario generale BUSINESSEUROPE', 'Segretario generale UEAPME', and 'fz' (likely a signature for 'fz' or 'fondazione').

DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro"

del 26 aprile 2007

L'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.



Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di egualianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro

