

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 12 novembre 2008, in Roma tra

l'UNIONCHIMICA/CONFAPI

e

le Organizzazioni sindacali

FILCEM/CGIL,
FEMCA/CISL,
UILCEM/UII



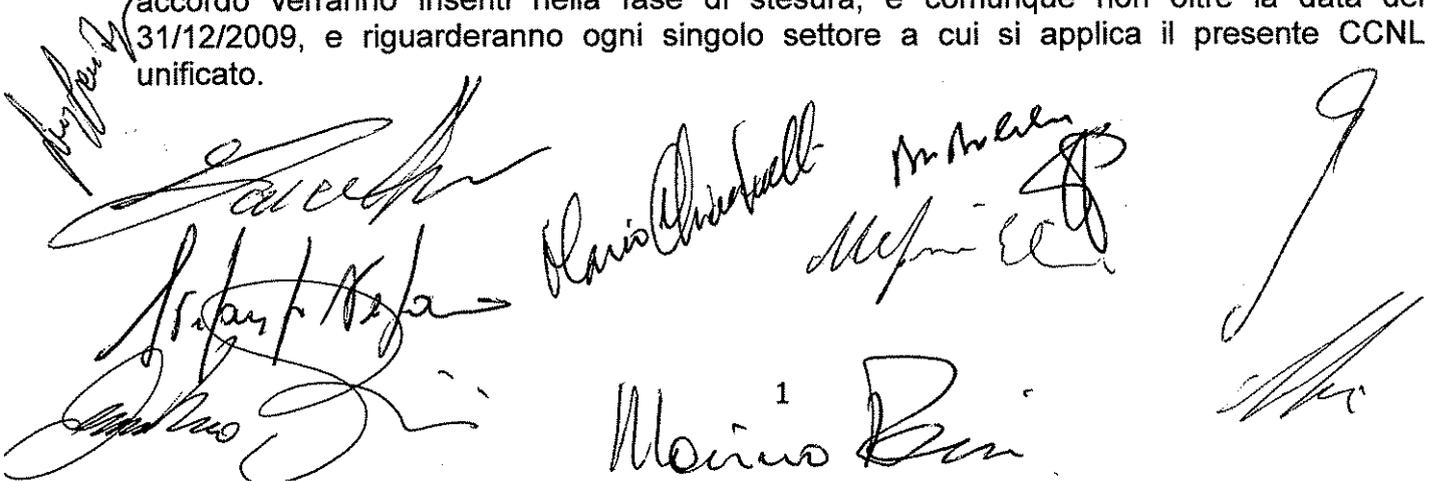
si è convenuto il presente verbale di accordo per l'unificazione di un testo contrattuale a valere per i lavoratori dipendenti dalle Piccole e Medie Industrie operanti nei seguenti settori di attività:

Chimica-Concia e settori accorpati;
Plastica-Gomma e settori accorpati;
Abrasivi;
Ceramica (escluso il settore delle piastrelle);
Vetro e settori accorpati.

DICHIARAZIONE COMUNE

Le Parti convengono che il presente CCNL è composto da una Parte Generale, che comprende la normativa unificata a valere per tutti i settori di attività a cui si applica il presente CCNL.

Le Parti si danno reciprocamente atto che tutti gli istituti normativi, compresi quelli avente contenuto economico, riguardanti il rapporto di lavoro e non regolamentati dal presente accordo verranno inseriti nella fase di stesura, e comunque non oltre la data del 31/12/2009, e riguarderanno ogni singolo settore a cui si applica il presente CCNL unificato.



PARTE GENERALE

CAPITOLO I

RELAZIONI INDUSTRIALI

1. LIVELLO NAZIONALE

UNIONCHIMICA e FILCEM-FEMCA-UILCEM, in relazione alle sfide dei cambiamenti in corso, all'esigenza di una crescente competitività e consapevoli del ruolo fondamentale che il comparto della PMI gioca per la salvaguardia dei settori rappresentati, fondamentali per tutta l'industria italiana e di rilevanza in termini occupazionali, convengono di consolidare un modello di Relazioni Industriali partecipativo che rafforzi consapevolezza, competenze e responsabilità reciproche attraverso un flusso continuo di informazioni, un programma di consultazioni e una sede di valutazione e di analisi congiunta delle tematiche più rilevanti per le imprese e per i lavoratori.

A questo scopo verrà stabilito anche l'opportuno collegamento con l'Osservatorio permanente del settore Chimico istituito con Decreto del Ministero dell'Industria, ai fini dell'assunzione di misure di politica industriale di interesse del settore, con particolare riferimento alle piccole e medie industrie.

Le Parti firmatarie del presente CCNL convengono di sviluppare l'attività dell'Osservatorio Nazionale che si qualifica come momento di incontro permanente tra le Parti.

1.1 OSSERVATORIO NAZIONALE PLURISETTORIALE

L'Osservatorio Nazionale è paritetico analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, e comunque almeno una volta all'anno, le materie suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva dei settori rappresentati delle PMI, al fine di individuare le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne la possibilità di superamento.

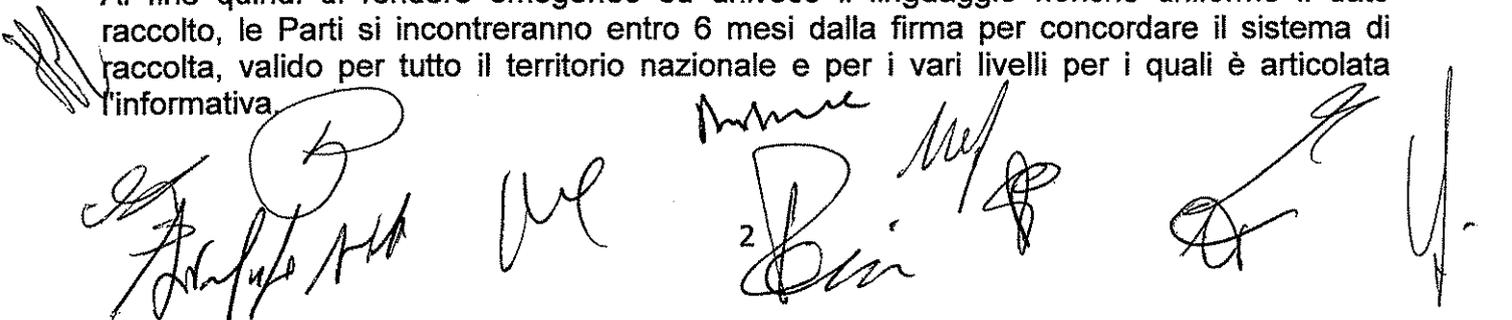
Gli studi e le analisi svolte dalle Parti all'interno dell'Osservatorio Nazionale potranno essere di orientamento per l'attività di competenza delle Parti stesse.

A tale scopo le Parti si incontreranno entro il primo semestre di ogni anno per:

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

Quanto sopra al fine di rendere sistematico, efficiente ed efficace il funzionamento dell'Osservatorio Nazionale di Settore.

Al fine quindi di rendere omogeneo ed univoco il linguaggio nonché uniforme il dato raccolto, le Parti si incontreranno entro 6 mesi dalla firma per concordare il sistema di raccolta, valido per tutto il territorio nazionale e per i vari livelli per i quali è articolata l'informativa.



Le Parti si danno atto che quanto nella presente Parte I concordato costituisce uno strumento di concreta gestione delle relazioni industriali.

Le Parti auspicano che i dati raccolti, necessariamente integrati da quelli forniti da altre componenti sociali e istituzionali, possano divenire la base per la elaborazione da parte degli organi competenti e con la partecipazione di tutte le Parti interessate di una reale programmazione economica della struttura produttiva italiana nelle sue articolazioni preminenti e che in quanto tali garantiscono le possibilità di sviluppo dei settori rappresentati.

L'apporto così fornito da Unionchimica a tale programmazione, basata su criteri di partecipazione responsabile di tutte le Parti sociali, avrà la sua realizzazione al livello nazionale in cui necessariamente sono da operare le grandi scelte economiche.

L'Osservatorio Nazionale Plurisetoriale è suddiviso nelle seguenti macroaree:

Chimico - Farmaceutico;
Plastica - gomma;
Concia;
Ceramica - Abrasivi;
Vetro

L'Osservatorio nazionale sarà altresì articolato in Comitati paritetici nazionali per:

- la verifica della consistenza dei settori rappresentati nelle aree di crisi e dismesse. Tale verifica sarà finalizzata allo studio di fattibilità di eventuali intese da sottoporre alle Parti stipulanti;
- l'analisi della struttura del salario, degli oneri diretti, indiretti e differiti;
- l'analisi del tipo e del grado di utilizzo delle forme di rapporto di lavoro, che rendono flessibile la prestazione di lavoro, quali ad es. apprendistato, contratti di inserimento, rapporti a tempo determinato e a tempo parziale, telelavoro, somministrazione e altre forme di lavoro anche non subordinato;
- verificare l'opportunità di modificare l'attuale struttura classificatoria, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative intervenute ed alle problematiche dell'interconnessione tra aree professionali e livelli di inquadramento;
- monitorare la contrattazione decentrata, l'utilizzo delle forme contrattuali di flessibilizzazione della prestazione lavorativa, le gestioni dell'orario di lavoro contrattuale, le intese raggiunte per la definizione dei premi per obiettivi;
- l'esame delle problematiche inerenti la sicurezza e l'igiene ambientale, il riciclaggio delle materie plastiche nonché i riflessi ecologici degli insediamenti industriali;
- le azioni positive:
 - realizzando le disposizioni legislative;
 - promuovendo azioni positive a favore del personale femminile, predisponendo schemi di progetti, con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego, verificando l'efficacia dei programmi applicati;
 - promuovendo la conoscenza dei progetti concordati verso le proprie strutture associative.

Nell'Osservatorio confluiscono i dati reciprocamente in possesso, che consentiranno ad UNIONCHIMICA e FILCEM-FEMCA-UILCEM di procedere a verifiche relativamente a:

- prospettive produttive e di mercato nazionale ed internazionale nonché di linee di sviluppo del settore;
- fenomeni di aggregazione e di riaggregazione tra realtà nazionali e/o internazionali;

[Handwritten signatures and initials]

- andamento dei prezzi delle materie prime;
- previsioni degli investimenti, anche in relazione agli indirizzi di sviluppo tecnologico del settore e relativi effetti occupazionali (Mezzogiorno);
- l'andamento dell'occupazione nel settore in generale e nei riguardi dei vari segmenti del mercato del lavoro ed in particolare di quella giovanile;
- sviluppo di professionalità (anche legate all'O.d.L.) emergenti nel settore al fine di verificare la necessità e i contenuti di programmi di formazione professionale o di eventuale riqualificazione;
- previsioni di utilizzo dei finanziamenti a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato, dalle Regioni e dalla Unione Europea nel quadro di apposite leggi con particolare riferimento alla quota degli stessi destinati alla ricerca scientifica;
- nell'eventualità di finanziamenti pubblici a fondo perduto, riconosciuti ad aziende o consorzi di aziende associate, finalizzati alla ricerca scientifica, relative all'utilizzo di tali investimenti per: sintesi ed andamento dei programmi di ricerca; tematiche di individuazione di nuovi prodotti o processi di miglioramento per quelli esistenti; collaborazione con enti di ricerca pubblica; nel quale caso se ne indicheranno i tempi prevedibili di attuazione;
- elementi conoscitivi relativi alle eventuali problematiche connesse con inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e di lavoratori disabili;
- l'elaborazione di linee guida relative ai provvedimenti da assumere contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- monitoraggio del fenomeno dell'immigrazione e delle relative problematiche conseguenti;
- l'elaborazione di linee guida di comportamento per prevenire azioni di mobbing nei luoghi di lavoro;
- monitoraggio sullo stato di attuazione della Legge n°68 del 12 marzo 1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili).
- Monitoraggio sul numero e sulle tipologie degli infortuni sul lavoro

Inoltre al fine di una comune conoscenza sulla disponibilità ad attuare ricerca scientifica con finanziamenti a fondo perduto previsti dalla normativa vigente nonché dalla Legge 46/82, nei dati informativi si darà luogo ad una precisa identificazione di titoli di ricerca scientifica che sia specifica a ciascun singolo settore rappresentato.

Le Parti, nel riconfermare il reciproco interesse ad una piena funzionalità dell'Osservatorio nazionale e territoriale plurisetoriale quale punto centrale del loro sistema di confronto, unitamente alla Commissione Paritetica di cui al successivo punto 1.2), convengono di procedere ad una cadenza programmata di incontri, da tenersi di norma semestralmente.

Le Parti possono convenire, in presenza di particolari situazioni, di demandare a livello regionale compiti e funzioni previsti per l'Osservatorio Nazionale e per i Comitati Nazionali, fornendo alle rispettive strutture regionali i dati informativi raccolti sui quali sarà possibile effettuare confronti tra le Parti allo stesso livello.

1.2. COMMISSIONE PARITETICA

Le Parti, valutato il comune interesse e la reciproca volontà di attribuire al CCNL una funzione di gestione omogenea del rapporto di lavoro nell'ambito del territorio nazionale, nella consapevolezza che relazioni industriali più adeguate devono basarsi anche sull'uniforme lettura e gestione delle intese contrattuali e di corrispondenza dei

[Handwritten signatures and initials]

comportamenti reali con gli intendimenti e le volontà contrattuali, convengono di dotarsi, anche utilizzando i dati provenienti dall'Osservatorio, di uno strumento di concreta gestione del CCNL nel corso della sua vigenza.

A - Compiti, funzioni e composizione

A tale fine viene confermata la Commissione paritetica avente i seguenti obiettivi e funzioni:

- a) elaborare un commento del CCNL anche sulla base delle risultanze di una ricognizione della produzione giurisprudenziale sui contenuti del CCNL di categoria, eventualmente proponendo integrazioni o modifiche al testo contrattuale;
- b) emanare interpretazioni congiunte delle normative contrattuali definendo in tale caso le modalità di sostituzione e di integrazione dei testi precedenti, anche in base ai ricorsi e con le modalità di cui alla successiva lettera B).

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

B - Controversie

E' impegno delle Parti, al fine di migliorare sempre più le relazioni sindacali in azienda e di ridurre la conflittualità, e tenuto conto anche di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 22.01.1983 e successivi, di esperire, in caso di controversie su interpretazioni contrattuali, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso verifiche tra Direzione Aziendale e R.S.U., assistiti dalle rispettive organizzazioni territoriali, qualora richiesto da una delle due Parti.

Le Parti convengono inoltre che, qualora sorgessero controversie aventi ad oggetto l'interpretazione di una delle norme di cui al presente CCNL, le stesse dovranno essere obbligatoriamente sottoposte alla Commissione paritetica di cui al presente punto.

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

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

Tali termini rimangono sospesi dal 1° al 31 agosto nonché dal 25 dicembre al 6 gennaio.

Dell'esame e delle decisioni prese, sarà redatto motivato verbale.

La decisione della Commissione paritetica costituirà interpretazione congiunta delle parti.

Nessuna delle due Parti potrà dar corso alle procedure di legge o ricorrere a forme di autotutela prima che sia conclusa la procedura di cui sopra; l'espletamento della

[Handwritten signatures and initials]

procedura costituisce condizione di procedibilità per l'eventuale ricorso delle Parti alle procedure di legge.

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

- a) i licenziamenti individuali e collettivi per i quali si applicano le procedure previste dalle leggi vigenti in materia;
- b) l'adozione o l'applicazione di provvedimenti disciplinari.

2. LIVELLO REGIONALE/TERRITORIALE

A livello regionale una volta l'anno, di norma entro il 1° quadrimestre, l'UNIONCHIMICA territoriale porterà a conoscenza della FILCEM-FEMCA-UILCEM regionale, in apposito incontro, informazioni globali complessive e relative alle attività rappresentate nel contesto territoriale su:

- previsioni sugli investimenti;
- utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato, dalle Regioni e dalla CE nel quadro di apposite leggi;
- nella eventualità di finanziamenti pubblici a fondo perduto, riconosciuti ad aziende associate, finalizzati alla ricerca, informazioni relative all'utilizzo di tali investimenti per sintesi ed andamento dei programmi di ricerca, collaborazione con Enti di ricerca pubblica anche in riferimento al risparmio energetico;
- natura delle attività conferite a terzi e, in tale ambito, dati quantitativi complessivi in merito ai lavoratori interessati al lavoro a domicilio;
- natura delle attività conferite in appalto e, in tale ambito, a consuntivo, il dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività nell'insieme delle aziende associate;
- dati in percentuale degli addetti suddivisi per sesso e per classi di età;
- dati acquisiti sull'andamento occupazionale nel settore e dati sull'andamento occupazionale relativo alle categorie protette;
- elementi conoscitivi relativi al grado di utilizzazione delle varie tipologie contrattuali (quali ad es: apprendistato, contratto di inserimento, somministrazione, a tempo determinato ed a tempo parziale ecc.);
- elementi conoscitivi relativi alle eventuali problematiche connesse con l'inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e di lavoratori disabili;
- acquisizione di conoscenza del fenomeno, contenuti e necessità di programmi di formazione professionale ed eventuale riqualificazione.

Le predette informazioni saranno suddivise nei settori rappresentati.

L'incontro di cui al presente punto potrà effettuarsi anche con la partecipazione delle rispettive organizzazioni orizzontali territoriali.

Nell'ambito regionale le Parti potranno individuare aree geografiche più limitate, cioè province e/o comprensori, che presentino concentrazioni significative di aziende rappresentate; in tal caso l'UNIONCHIMICA specificherà le informazioni previste per il livello regionale relative a tali aree.

Inoltre, a fronte della identificazione di nuove professionalità emergenti o mutamenti di professionalità già esistenti o arricchimenti di profili professionali già esistenti derivanti da

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

modifiche alla organizzazione del lavoro, le parti procederanno all'inserimento dei nuovi profili concordati nell'ambito del sistema di inquadramento.

A tal fine UNIONCHIMICA e FILCEM - FEMCA - UILCEM nazionali, in occasione del successivo rinnovo contrattuale, provvederanno ad inserire tali nuovi profili, se ritenuti generalizzabili, negli elenchi della classificazione contrattuale, operando le relative correlazioni

Le Parti procederanno ad incontri annuali per l'accertamento delle realizzazioni negli ambiti territoriali come sopra definiti.

Le Parti attiveranno studi di fattibilità per l'individuazione di distretti industriali per comparti omogenei, in linea ed in coerenza con la legislazione in vigore. In caso di individuazione, le Parti attiveranno iniziative comuni per il riconoscimento da parte degli Enti competenti.

3. LIVELLO AZIENDALE

In attuazione del D.Lgs. n. 25/2007, le imprese con almeno 50 dipendenti nel territorio italiano, anche se distribuite su più unità produttive, annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, in apposito incontro, porteranno a conoscenza della FILCEM-FEMCA-UILCEM e della R.S.U.:

- prospettive produttive;
- previsioni sugli investimenti per nuovi insediamenti, consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche e cambiamenti organizzativi/strutturali e prevedibili implicazioni occupazionali;
- dati in percentuale degli addetti suddivisi per sesso e per classi di età;
- a consuntivo il dato medio dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno dell'unità produttiva;
- andamento dell'occupazione femminile anche al fine di favorire possibili azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità con particolare riferimento all'applicazione della vigente legislazione sul lavoro femminile; della Legge 903/77 e 125/91;
- il numero delle varie tipologie contrattuali quali ad es: part-time, di somministrazione, a termine, apprendistato, inserimento, ecc.;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili;
- previsione sulle variazioni occupazionali conseguenti a processi inerenti l'intervento della Legge 223/91;
- gli interventi formativi inerenti l'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione, nonché l'ambiente e la sicurezza, anche con riferimento ai progetti di formazione continua;
- informazioni e iniziative ai fini della corretta applicazione e gestione della Legge 53/2000 e del D.Lgs. 151/2001, in merito ai congedi parentali.

Per le imprese articolate su più unità produttive, che non consentano, per il loro limite dimensionale di dar luogo all'informativa prevista, tale procedura sarà esperita nell'unità con il maggior numero di dipendenti.

Su richiesta della RSU le Parti effettueranno un esame congiunto per l'analisi delle informazioni fornite attivando le consultazioni previste dal D.Lgs. n. 25/2007. La consultazione si intende in ogni caso esaurita ed esperita decorsi giorni 5 dal primo incontro.



DICHIARAZIONE DELL'UNIONCHIMICA

In presenza di situazioni di crisi di rilevante entità, con particolare attenzione al Mezzogiorno, l'UNIONCHIMICA si impegna a presentare, congiuntamente con gli altri soggetti e organizzazioni imprenditoriali pubbliche e/o private del settore e non, iniziative tese a creare ipotesi di reindustrializzazione.

4. APPALTI, TERZIARIZZAZIONE, DECENTRAMENTO PRODUTTIVO E LAVORO A DOMICILIO

Le parti considerate le evoluzioni di prodotto e di mercato che possono portare alla ricerca di organizzazioni di maggiore efficienza e competitività, alte specializzazioni ed economicità, convengono di dotarsi di un valido strumento informativo che consente, nell'autonomia reciproca, alle parti aziendali di avere maggiore conoscenza del fenomeno, al fine di valutare gli effetti occupazionali.

4.1. Appalti/terziarizzazioni e decentramento produttivo

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 riferita all'attività di produzione, ad eccezione di quelle che siano svolte fuori dai normali turni di lavoro, o che richiedano l'utilizzo di particolari professionalità non presenti nell'organico aziendale, o che debbano essere affidate alle case fornitrici delle macchine e/o degli impianti.

Per quanto concerne i lavori conseguenti a programmi di risanamento e bonifica degli impianti, ove essi presentino continuità, costanza nel tempo e orario pieno, le aziende concorderanno con la R.S.U. le possibili soluzioni sostitutive. Ai fini della ricerca di tali soluzioni sostitutive, si dovrà tenere conto delle caratteristiche di programmabilità dei lavori stessi, della piena utilizzazione delle attrezzature, del carattere di continuità del lavoro, anche in impianti diversi.

Le norme di cui ai precedenti commi non si applicano nei confronti delle aziende che occupano fino a 50 dipendenti.

Le aziende informeranno annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, la R.S.U. sulla natura delle attività da conferire in appalto e la data di scadenza dei relativi contratti.

Tutte le aziende:

- inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge (assicurative, previdenziali, d'igiene e sicurezza del lavoro) nonché dai contratti di loro pertinenza.
- garantiranno ai lavoratori delle imprese appaltatrici l'uso dei servizi aziendali (spogliatoi, servizi igienici e, ove esistenti, servizi di mensa) alle stesse condizioni dei dipendenti delle imprese appaltanti, fornendo a tali lavoratori le adeguate informazioni ai sensi del Decreto Legislativo 626/94.

Le aziende informeranno preventivamente la R.S.U. su casi di terziarizzazione che abbiano riflessi sull'occupazione complessiva, per consentire alle O.S.L. la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom, some with a small number '8' written above them.

Qualora la terzizzazione configuri uno scorporo o cessione di ramo di azienda si applicheranno le procedure previste dalle disposizioni di legge in materia (Legge 29.12.1990, n. 428, art. 47, così come modificata dal Decreto Legislativo 18/2001).

4.2. Personale inviato a prestare lavoro all'estero

Nel caso dell'invio all'estero di dipendenti, gli stessi potranno farsi assistere dalla R.S.U. circa le circostanze in cui si svolgerà il lavoro.

Stessa assistenza potrà essere richiesta nel caso di rientro degli stessi dall'estero, circa il loro reinserimento nell'azienda con riferimento al livello professionale acquisito nell'attività svolta all'estero e nello spirito dell'art. 12 della legge 20.05.1970, n. 300.

L'invio del lavoratore all'estero non comporta, di per se stesso, la sospensione dei contributi sindacali.

4.3. Lavoro a domicilio

Fermo restando il disposto della Legge 18.12.1973, n. 877, le aziende che ricorrono al lavoro a domicilio comunicheranno di norma entro il 1° quadrimestre di ogni anno alla R.S.U. e per conoscenza alla FILCEM-FEMCA-UILCEM territoriale il numero dei lavoratori a domicilio e il tipo di lavoro da commissionare.

5. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Premesso che i modelli organizzativi del lavoro discendono e sono strettamente condizionati dalle tipologie dei prodotti e delle tecnologie utilizzate nelle singole aziende, nonché dalle caratteristiche degli specifici mercati in cui esse operano, le parti si danno atto che possano realizzarsi nuovi modelli organizzativi del lavoro anche in presenza di mutamenti tecnologici, finalizzati al conseguimento:

- a) di miglioramento dell'efficienza degli impianti e della produttività;
- b) di sviluppo e valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

Nelle aziende in cui si concordi tra le parti la possibilità di introduzione di tali nuovi modelli di organizzazione del lavoro, si opererà tramite specifiche iniziative formative e qualitative (quali il Fondo Sociale Europeo) al fine di realizzare arricchimenti professionali con caratteristiche di polivalenza funzionale che possano comprendere mansioni anche non esclusivamente produttive; tali interventi dovranno tener conto delle necessarie gradualità che consentono il normale svolgimento dell'attività produttiva e della disponibilità dei mezzi produttivi esistenti in azienda.

I criteri e le modalità di attuazione della nuova organizzazione del lavoro dovranno partire da un esame tra la direzione aziendale e la R.S.U. in merito a:

- aree di sperimentazione, durata e verifiche,
 - distribuzione degli orari,
 - organici,
 - riflessi sull'ambiente di lavoro,
 - riflessi sulla globalità delle attività produttive dell'azienda;
- ferma restando la continuità di tutto il ciclo di produzione e delle attività accessorie.



La Direzione aziendale e la R.S.U., a conferma avvenuta della nuova organizzazione, potranno provvedere alla definizione delle eventuali nuove figure professionali risultanti dalla polivalenza funzionale, anche con l'applicazione di parametri retributivi intermedi rispetto a quelli contrattualmente previsti.

6. INNOVAZIONE TECNOLOGICA

In caso di introduzione in aziende di impianti con caratteristiche tecnologiche particolarmente avanzate e tali da comportare nell'inserimento rilevanti riflessi di carattere organizzativo, occupazionale e ambientale, la Direzione Aziendale fornirà alla R.S.U., preventivamente rispetto all'installazione degli impianti in Azienda, sommarie informazioni, nella doverosa tutela del segreto aziendale, sulle principali caratteristiche innovative contenute negli impianti in oggetto.

L'UNIONCHIMICA negli incontri previsti per l'informazione a livello nazionale, provvederà a dare informazioni in presenza di determinate innovazioni tecnologiche intervenute nei settori rappresentati, che comportino sostanziali mutamenti nel modo di produrre nei singoli comparti tecnici, tali da giustificare diverse qualificazioni professionali del personale addetto.

7. AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

Gli schemi di progetto di azioni positive, qualora concordemente definiti dal Comitato paritetico nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le parti promuoveranno la conoscenza dei progetti di azioni positive concordati alle proprie strutture.

8. FORMAZIONE CONTINUA

L'UNIONCHIMICA-CONFAPI e FILCEM-FEMCA-UILCEM congiuntamente ritengono che la ricerca di un alto livello di qualità richiesto dal settore sia elemento basilare per dare competitività duratura all'intero sistema delle piccole e medie industrie.

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

Da ciò l'indispensabilità di un sistema di formazione continua, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dall'esperienza lavorativa, che abbiano l'obiettivo prioritario di perseguire la valorizzazione delle risorse umane del settore orientandosi non solo al consolidamento e all'adeguamento delle conoscenze di base, ma anche alla riqualificazione e alla crescita professionale del lavoratore all'interno dell'azienda.

Pertanto le Parti ritengono indispensabile che quanto disposto dall'art. 17 della Legge 196/97 diventi rapidamente operativo e che le modalità attuative consentano l'accesso delle PMI e dei loro dipendenti alle risorse necessarie per la realizzazione di una reale politica di formazione continua. A tal fine le Parti convengono che, qualora processi di innovazione tecnologica e di processo provochino obsolescenza professionale dei lavoratori, le aziende e le RSU potranno definire programmi specifici di formazione anche utilizzando quanto disposto dall'art. ... (Diritto allo studio) del presente CCNL. Analoghe iniziative potranno essere definite a supporto del reinserimento delle lavoratrici madri al termine dei periodi di aspettativa previsti dalla legge.

In tale senso l'UNIONCHIMICA-CONFAPI e FILCEM-FEMCA-UILCEM, in stretta collaborazione con le rispettive Confederazioni, opereranno affinché sia nell'Ente Bilaterale Nazionale sia negli Enti Bilaterali Regionali costituiti ai sensi dell'Accordo Interconfederale 13.05.1993 possano essere valutate tutte le opportunità offerte dal panorama legislativo comunitario, nazionale, regionale al fine di indirizzare risorse pubbliche al sistema delle PMI dei settori rappresentati, sensibilizzando nel contempo tutti gli enti locali competenti in ordine alla materia in oggetto.

Ai fini dell'operatività di cui sopra, a livello aziendale, previa verifica tra le Parti dei fabbisogni formativi, saranno predisposti piani formativi concordati con le RSU/OO.SS, finanziati attraverso le risorse del Fondo Formazione PMI di cui al D.M. 21.01.2003.

Analoghi piani formativi potranno essere concordati anche in funzione dell'utilizzo dei congedi parentali previsti dalla vigente legislazione in materia, nonché della diffusione della conoscenza delle normative inerenti la sicurezza sul lavoro, i rischi ambientali e la relativa prevenzione, le tematiche economiche relative alle caratteristiche dei mercati in cui opera l'azienda, le conoscenze linguistiche necessarie all'integrazione nel contesto europeo ed internazionale.

9. LAVORATORI DISABILI

Le Aziende considereranno con attenzione, nell'ambito delle possibilità tecnico/organizzative, il problema dell'inserimento dei lavoratori disabili, ai sensi della Legge 68/99, in funzione delle capacità lavorative degli stessi, anche utilizzando percorsi di inserimento mirato attraverso l'ausilio delle competenti strutture pubbliche e con il coinvolgimento delle R.S.U..

10. VOLONTARIATO

Le imprese consentiranno, compatibilmente con le esigenze organizzative, ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte ai registri di cui all'art. 6 della L. 11.08.1991, n. 266 di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro e delle turnazioni previste dal presente contratto.

11. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti procederanno allo studio di fattibilità di un fondo sanitario integrativo, destinato ai lavoratori dei settori a cui si applica il presente ccnl.

CAPITOLO II
MERCATO DEL LAVORO

Art. ...

Disciplina dell'apprendistato

PREMESSA

Per gli apprendisti assunti fino al 31.12.2009, il rapporto è regolamentato dalle relative normative di cui ai CCNL per i settori a cui si applica il presente CCNL unificato.

APPRENDISTATO A VALERE PER TUTTI I SETTORI (ai sensi del D. Lgs. N. 276/03 e successive modifiche ed integrazioni), in vigore dal 1.1.2010.

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

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili.

1) Apprendistato - Per il diritto/dovere di istruzione e formazione - (Art. 48 D.Lgs. n. n. 276/03)

In attesa della riforma del sistema di istruzione e formazione, per l'assunzione di apprendisti di età compresa tra i 16 e i 18 anni rimane in vigore la parte economica e normativa, anche con riguardo ai contenuti formativi, di cui ai rispettivi articoli dei CCNL indicati in premessa. Prima dell'entrata in vigore di tale riforma le parti si incontreranno per definire la parte economica e normativa ed i relativi contenuti formativi.

2) Apprendistato professionalizzante (art. 49 D. Lgs. 276/03)

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato:

- con i giovani di età compresa tra i diciotto (fatta salva l'ipotesi prevista dall'art. 49 comma 2 del D.Lgs. n. n. 276/2003) e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali;

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

Per instaurare un rapporto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom center.]

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova della durata effettiva pari a quella prevista per gli altri lavoratori del livello cui è destinato l'apprendista e comunque non superiore a 40 giorni di effettiva prestazione.

Il periodo di prova verrà computato agli effetti della durata dell'apprendistato. In caso di part-time il periodo di prova si intende proporzionalmente prolungato, fino alla durata massima di cui all'articolo (periodo di prova), del presente CCNL.

Durata

La durata dell'apprendistato professionalizzante è riportata nelle tabelle seguenti:

1 - Plastica - Gomma

Qualificazioni da conseguire	Durata massima
Qualificazione corrispondente a mansioni livello Q VIII e VII.	3 anni di prestazione effettiva
Qualificazione corrispondente a mansioni pari od inferiori a livello VI.	4 anni di prestazione effettiva (*)

(*) Fino ad un massimo di 5 anni di prestazione effettiva, per qualificazione corrispondente a mansioni di livello IV e V, in assenza di titolo di istruzione post obbligo o attestato di qualifica idonei rispetto al profilo professionale da conseguire.

2 - Chimica - Concia

Qualificazioni da Conseguire	Durata massima
Qualificazione corrispondente a mansioni di V area parametri H, G, F.	3 anni di prestazione effettiva
Qualificazione corrispondente a mansioni di IV area al parametro E, III area parametro D, II area parametro C.	4 anni di prestazione effettiva (*)

(*) Fino ad un massimo di 5 anni di prestazione effettiva, per qualificazione corrispondente a mansioni di III area parametro D e II area parametro C, in assenza di titolo di istruzione post obbligo o attestato di qualifica idonei rispetto al profilo professionale da conseguire.

13

3 – Abrasivi

Titolo di studio	Durata
Soggetti in possesso di laurea coerente con la professionalità da conseguire	2 anni
Soggetti in possesso di laurea non coerente con la professionalità da conseguire	Fino a 3 anni
Soggetti in possesso di diploma di scuola media superiore (quinquennale) coerente con la professionalità da conseguire	Fino a 3 anni
Soggetti in possesso di diploma di scuola media inferiore o superiore (quinquennale) non coerente con la professionalità da conseguire	Fino a 4 anni

4 – Ceramica

Tipo di qualificazione da conseguire	Durata
Figure professionali inquadrato in categoria E	24 mesi
Figure professionali inquadrato in categoria C e D	36 mesi
Figure professionali inquadrato in categoria A e B	48 mesi

Non potrà essere costituito il rapporto di apprendistato per lo svolgimento delle mansioni previste nella categoria F.

La durata del rapporto nei "settori ceramica" sarà la seguente:

- 2 anni per i soggetti in possesso di laurea coerente con la professionalità da conseguire;
- fino a 3 anni per i soggetti in possesso di laurea non coerente con la professionalità da conseguire;
- fino a 3 anni per i soggetti in possesso di diploma di scuola media superiore (quinquennale) coerente con la professionalità da conseguire;
- fino a 4 anni per i soggetti in possesso di diploma di scuola media superiore (quinquennale) non coerente con la professionalità da conseguire.

5- Vetro

Titolo di studio	Durata
Soggetti in possesso di laurea coerente con le finalità da conseguire	24 mesi
Soggetti in possesso di laurea non coerente con le finalità da conseguire	36 mesi
Soggetti in possesso di diploma di scuola media superiore coerente con la professionalità da conseguire	40 mesi
Altri casi	48 mesi

In caso di mancata effettiva prestazione per un periodo complessivamente superiore a 30 giorni di effettiva prestazione, anche non continuativi, il rapporto potrà essere prolungato dello stesso periodo.

Agli effetti di cui al comma precedente, non si considerano giorni di mancata effettiva prestazione quelli derivanti dall'utilizzo delle ferie, ROL ed ex festività.

In caso di assunzione con contratto a tempo parziale e/o in caso di trasformazione del contratto di apprendistato da tempo pieno a tempo parziale in corso di rapporto, la durata inizialmente prevista s'intende proporzionalmente prolungata fino ad un massimo complessivo di 4 anni.

Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

NOTA A VERBALE PER I SETTORI PLASTICA-GOMMA E CHIMICA - CONCIA

Ai fini della durata dell'apprendistato i periodi di servizio prestati presso altri datori di lavoro vengono cumulati a tutti gli effetti purché essi non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori ad un anno e purché i precedenti periodi siano stati prestati presso altra azienda industriale dello stesso settore, con mansioni analoghe e per i lavoratori direttamente collegati al ciclo produttivo, svolgente attività nello stesso genere di produzione e purché debitamente certificati prima dell'assunzione.

INQUADRAMENTO

1-Plastica - Gomma

L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli a quello spettante in base alla qualificazione da conseguire al termine del rapporto. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i livelli previsti dal sistema classificatorio del CCNL 17.06.04. Comunque i lavoratori che, in base alla qualifica da conseguire al termine del rapporto di apprendistato, saranno inquadrati nei livelli II e III passeranno al livello II dopo 18 mesi di permanenza nel livello I.

2- Chimica - Concia

L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due parametri a quello spettante in base alla qualificazione da conseguire al termine del rapporto. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i parametri previsti dal sistema classificatorio del CCNL 05.10.2006. Per i lavoratori, che al termine del rapporto di apprendistato acquisiranno la qualifica di III area parametro D o II area parametro C, è previsto il seguente passaggio intermedio:

Parametro finale	Parametro intermedio dopo 18 mesi	Parametro iniziale
C	B	A
D	C	B

3- Abrasivi

Con riferimento al trattamento economico e all'inquadramento dell'apprendista il contratto è suddiviso in due periodi di uguale durata per i quali si applicherà quanto segue:

Periodo	Inquadramento	Retribuzione
Primo periodo	Una categoria inferiore a quella di destinazione	Minimo contrattuale senza I.P.O.
Secondo periodo	Categoria di destinazione	Minimo contrattuale senza I.P.O.

4 - Ceramica (v. Retribuzione)

5- Vetro

Per i lavoratori assunti con contratto formativo 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) riferiti alla medesima qualifica professionale rispetto a quelle/i della professionalità da acquisire.

Decorso il 50% del periodo riferibile al contatto formativo 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 professionalità da acquisire sarà riconosciuto l'inquadramento alla posizione organizzativa/livello immediatamente superiore a quella/o di inquadramento iniziale.

RETRIBUZIONE

1- Plastica - Gomma

La retribuzione dell'apprendista è composta dal minimo contrattuale e dall'indennità di contingenza, dall'EDR e dagli altri elementi retributivi contrattuali, del livello in cui l'apprendista è stato inquadrato.

2 - Chimica - Concia

La retribuzione dell'apprendista è composta dal minimo contrattuale e dagli altri elementi retributivi contrattuali, del parametro in cui l'apprendista è stato inquadrato.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom center.]

3 - Abrasivi (v. inquadramento)

4 - Ceramica

Il trattamento retributivo dell'apprendista, per tutta la durata del contratto formativo di qualificazione, viene fissato nella misura del 95% del livello salariale (minimo di categoria più indennità di posizione organizzativa) in relazione al profilo professionale che l'apprendista conseguirà al termine del contratto.

5 - Vetro (v. inquadramento)

FERIE

La durata delle ferie è di 4 settimane.

PREMIO PER OBIETTIVI

E' demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi per obiettivi e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

ANZIANITA' DI SERVIZIO

Il periodo di apprendistato non è considerato utile per la maturazione degli istituti contrattuali che fanno riferimento all'anzianità di servizio.

PREAVVISO

In caso di risoluzione dal rapporto di lavoro si intende applicabile per intero la normativa di cui al presente CCNL, ivi compreso il preavviso, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro e per l'apprendista di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato senza obbligo di motivazione.

MALATTIA O INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Agli apprendisti assenti per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda riconoscerà, nei limiti della conservazione del posto prevista dall'art., lo stesso trattamento a proprio carico spettante ai lavoratori non apprendisti di pari qualifica ed alle stesse condizioni.

MALATTIA PROFESSIONALE O INFORTUNIO SUL LAVORO

Nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale l'azienda integrerà la retribuzione in modo tale da raggiungere il trattamento complessivo netto spettante ad un lavoratore non apprendista di pari qualifica, in aggiunta al trattamento a carico dell'Istituto assicuratore (INAIL).

FACOLTA' DI RECESSO

Qualora, al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro non abbia esercitato, ai sensi del D.Lgs. n. n. 276/2003, la facoltà di recesso, il lavoratore viene mantenuto in servizio nel livello corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

INFORMAZIONE ALLE R.S.U.

La Direzione Aziendale informerà la RSU e/o le OO.SS., annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '17' below it, and several other initials and signatures on the right.

FORMAZIONE

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante. La formazione è regolamentata dalle specifiche contrattuali di riferimento.

Art. Contratto di inserimento

Per la disciplina del contratto di inserimento si fa riferimento alle disposizioni del D.Lgs 276/2003 e dell'Accordo interconfederale 11.02.2004.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto vanno indicati:

- la durata, comunque non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 mesi;
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal presente CCNL per il livello di inquadramento attribuito al lavoratore nel contratto di inserimento;
- l'orario di lavoro in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello spettante in relazione alle mansioni per il conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i livelli previsti dal sistema classificatorio;
- l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di un livello qualora il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altra azienda o mansioni analoghe in aziende dello stesso comparto produttivo.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto;
- la durata e le modalità della formazione

In attuazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale 11.02.2004 la durata sarà pari a 12 mesi qualora il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altra azienda o mansioni analoghe in aziende dello stesso comparto produttivo.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Il lavoratore assunto con contratto di inserimento ha diritto al seguente trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro:

1. Per i contratti di inserimento di 18 mesi:

- a. Trattamento economico: è previsto un periodo di 90 giorni, nel caso di più malattie e/o infortuni non sul lavoro, con ricaduta nella stessa malattia che si verifichi entro il termine massimo di 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia.
- b. Conservazione del posto: il periodo complessivo di conservazione del posto è di 135 giorni di calendario nell'arco dei 18 mesi di contratto.

2. Per i contratti, di inserimento di durata inferiore a 18 mesi:

- a. Trattamento economico: il trattamento di cui al precedente punto 1 viene proporzionato alla durata del contratto stesso (calcolato in diciottesimi).
- b. Conservazione del posto: i suddetti periodi complessivi di conservazione del posto saranno proporzionati alla durata del contratto stesso (calcolato in diciottesimi) e comunque in misura non inferiore a 70.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente CCNL (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc...).

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal presente CCNL, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

La Direzione Aziendale informerà la RSU e/o le OO.SS., annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni con contratto di inserimento e la relativa tipologia.

NOTA A VERBALE PER IL SETTORE ABRASIVI

Inquadramento e trattamento retributivo

I lavoratori assunti con contratto di inserimento o reinserimento all'atto dell'assunzione sono inquadrati nella categoria relativa alla professionalità da acquisire e, limitatamente alla durata del contratto, non sarà loro corrisposta alcuna indennità di posizione organizzativa.

Art.

Contratto a termine - somministrazione di lavoro

In applicazione del D.Lgs. 368/01, nonché del D.Lgs. 276/03, così come modificati dalla Legge 247/2007 (c.d. protocollo sul Welfare), l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, e la possibilità di stipulare contratti di somministrazione del lavoro a

[Handwritten signatures and initials]

tempo determinato, è ammissibile sulla base dell'esistenza di ragioni tecniche, organizzative produttive e sostitutive.

L'impresa potrà utilizzare, per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine), complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 15%, rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Rimane confermato che non potrà essere utilizzato in ogni singolo mese un numero di lavoratori superiori al 30% dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato.

I lavoratori assunti a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione, con effetto sostitutivo, sono esclusi dal computo della percentuale e/o dal numero minimo di assunzioni previsto dal presente articolo.

I lavoratori a tempo parziale verranno computati secondo le norme di legge.

Qualora l'applicazione del 15% dia un risultato inferiore a 3, le aziende potranno utilizzare un massimo di 3 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.

In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto, il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso previsto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di somministrazione a termine, la sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, potrà avvenire per un massimo di un mese, precedente e successivo all'assenza, anche per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.

L'andamento delle assunzioni sulla base della normativa sopra concordata sarà oggetto di verifica con l'RSU, anche in relazione alle sue ricadute sull'occupazione.

Sono fatti salvi, in materia, eventuali accordi aziendali di miglior favore.

Art.
Contratto a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore a quello contrattuale. Esso può essere di tipo orizzontale, di tipo verticale e di tipo misto secondo le previsioni dell'art. 1, comma 2, lett. c), d) e d) bis del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore, ai sensi dell'art. 3, comma 7 e seguenti del D.Lgs n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, possono essere previste clausole flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa) e/o, nel lavoro a

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'MPT'. Below it, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'P.' and another that looks like 'MP'. In the center, there is a signature with the number '20' written below it. On the left side, there are several more signatures and initials, including one that looks like 'D' and another that looks like 'MP'.

tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole flessibili e/o elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della RSU, indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, ferma restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della RSU da egli indicato e/o dalle OO.SS. territoriali.

Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale (clausola flessibile), il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. La variazione in aumento della durata della prestazione (clausola elastica), è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 7 giorni. In caso di preavviso inferiore le maggiorazioni di cui al comma precedente da corrispondere al lavoratore sono pari al 20% per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 7 giorni.

I trattamenti normativi ed economici sono regolati dal D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni ed in particolare dall'art. 4, comma 2, lett. a) e b).

E' consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa alle condizioni di cui all'art. 5 del D. Lgs n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

E' possibile la prestazione di lavoro supplementare e cioè di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario concordato entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno. Tale possibilità è consentita per gli stessi casi per i quali al lavoratore a tempo pieno può essere richiesta la prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore a tempo parziale può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento, tra i quali rientrano anche i documentati impegni derivanti da un altro rapporto di lavoro.

Le prestazioni supplementari, comprese nel limite quantitativo di cui al comma 9, saranno retribuite con la maggiorazione del 16% sulla retribuzione di cui all'art. del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge. Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo di cui al precedente comma 9, saranno retribuite con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione di cui all'art. del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è possibile la prestazione di lavoro straordinario. A tale prestazione si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. They appear to be the signatures of various parties involved in the document's execution.

La Direzione aziendale informerà la RSU e/o le OO.SS. territoriali, annualmente o a richiesta trimestralmente sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Fermo restando quanto previsto dai precedenti commi, le aziende riconosceranno le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in misura del 4% dei lavoratori in forza, a tempo indeterminato, al momento della richiesta, eccezion fatta per i casi di infungibilità della mansione.

Le posizioni tecniche e organizzative relative alla infungibilità che possono ostacolare la concessione del part time saranno oggetto di confronto con le R.S.U.

Nell'ambito della suddetta percentuale sono ricomprese, in via prioritaria, le trasformazioni del rapporto di lavoro da full time a part time previste da disposizioni di legge, nonché quelle già in essere alla data di entrata in vigore del presente articolo.

Sono fatti salvi, in materia, eventuali accordi aziendali di miglior favore.

CHIARIMENTO A VERBALE

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla maggiorazione di cui al comma 5, nel caso in cui esse siano richieste dal lavoratore interessato per sua necessità.

CAPITOLO III DISCIPLINA GENERALE UNIFICATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. ... 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;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 5) il luogo di lavoro;
- 6) l'esplicito riferimento all'applicazione del presente CCNL;
- 7) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

Nel caso in cui il lavoratore sia assunto con un contratto a termine, devono altresì essere comunicati al lavoratore per iscritto il termine e la motivazione dell'assunzione stessa.

Nel caso in cui il lavoratore sia assunto con un contratto a tempo parziale, le parti concorderanno per iscritto il regime dell'orario di lavoro e la sua distribuzione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'M. M.' and another that looks like 'M. M.' with a flourish. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the text.

Con la comunicazione di quanto sopra le parti si danno atto che sono assolti gli obblighi di cui al Decreto Legislativo 152/97.

L'azienda provvederà a consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, la modulistica necessaria per l'iscrizione al fondo di previdenza complementare FONDAPI.

Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

- 1) il libretto di lavoro o documentazione equipollente ai sensi della normativa vigente, qualora in suo possesso;
- 2) lo stato di famiglia;
- 3) la carta d'identità o documento equipollente;
- 4) il codice fiscale
- 5) permesso di soggiorno per i lavoratori extracomunitari;

Al lavoratore potrà essere richiesta la presentazione dei seguenti documenti:

- 1) il certificato penale di data non anteriore a tre mesi, solo nel caso di assegnazione di mansioni di fiducia o per le quali sono previste indennità di rischio, indennità di cassa, ecc
- 2) i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che il lavoratore sia in grado di produrre.

L'azienda, fatti salvi gli obblighi di legge, potrà altresì richiedere l'effettuazione di una visita medica preventiva, come previsto dall'art. ... del presente CCNL.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. ... Cumulo di mansioni

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

Art. ... Passaggio di mansioni

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

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

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.]

In caso di modifiche organizzative attuate al fine di limitare/evitare riduzioni di personale come in caso di comando/distacco presso altre aziende, le parti nell'ambito delle vigenti disposizioni di legge, potranno esaminare anche passaggi a livelli inferiori con eventuale riadeguamento della retribuzione.

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

In riferimento a quanto previsto dall'art. 2103 del Codice Civile, la esplicazione di mansioni di livello superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, , maternità, aspettativa, o comunque per altri motivi che danno diritto alla conservazione del posto, non dà luogo a passaggio di livello, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

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

- dopo 45 giorni di effettivo servizio se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori di cui all'art.....(operai e intermedi);
- dopo 3 mesi di effettivo servizio se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori di cui all'art.....(impiegati e quadri)

Agli effetti del passaggio di livello/parametro previsto dal presente articolo per i lavoratori di cui all'art..... (impiegati e quadri), il disimpegno delle mansioni di livello/parametro superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio ai livelli/parametri....., di mesi otto per il passaggio agli altri livelli/parametri.

Chiarimento a verbale

Le Parti convengono che l'espressione "effettivo servizio" prevista nel presente articolo, si riferisce alla distribuzione individuale settimanale dell'orario ordinario di lavoro, con esclusione pertanto di qualunque giornata comunque non prestata.

Art. Passaggi di qualifica

A. Il passaggio dalla qualifica operaia ad altra qualifica non costituisce motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica impiegatizia è considerata utile per il 50% della sua entità agli effetti delle ferie, e per il 100% del trattamento di malattia ed infortunio e del preavviso.

Agli effetti degli scatti di anzianità è considerata utile l'intera anzianità di servizio prestata nella qualifica operaia.

B. Nel caso di passaggio alla qualifica di quadro il lavoratore manterrà a tutti gli effetti l'anzianità di servizio maturata alla data del passaggio.

Art.

Deroghe alla normativa legale dell'orario di lavoro, dei riposi e del lavoro notturno

NORMATIVA COMUNE A TUTTI I SETTORI

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 4, comma 4 del D.Lgs 66/2003, si conviene che la durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi.

La disposizione di cui sopra non modifica l'attuale disciplina contrattuale in materia di effettuazione dello straordinario e di corresponsione delle relative maggiorazioni.

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 17, comma 1 del D.Lgs 66/2003, si conviene che il riposo giornaliero può essere inferiore alle 11 ore in caso di anticipo di turno motivato dalla necessità di far fronte a situazione di emergenza, di garantire l'incolumità delle persone, di mettere in sicurezza gli impianti, di assicurare la loro manutenzione e di evitare comunque il rischio di danni economici rilevanti quali ad esempio quelli che possono derivare dal mancato flusso energetico, dal mancato o irregolare approvvigionamento dei reparti di produzione o da interruzioni di lavorazioni in corso. Ulteriori specifiche necessità di deroga possono essere stabilite da accordi aziendali e sono comunque fatte salve le intese in materia già sottoscritte alla data di entrata in vigore del presente contratto. Considerata l'eccezionalità che deve caratterizzare la fattispecie disciplinata dal presente comma, l'azienda informerà tempestivamente la RSU sui casi di anticipo di turno avvenuti e sulle relative motivazioni. In caso di assenza della RSU, l'azienda farà pervenire le informazioni alle Organizzazioni sindacali provinciali, competenti per territorio, per il tramite della locale Associazione territoriale dei datori di lavoro.

Lavoro notturno

Ai sensi dell'art. 12, comma 1 del D.Lgs 8.4.2003 n. 66, l'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali unitarie, e, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria; la consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Per lavoro notturno, ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente contratto, si intende quello effettuato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

Ai fini legali è considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

- svolge, in via non eccezionale, lavoro notturno per almeno tre ore al giorno del suo tempo di lavoro giornaliero;
- svolge, in via non eccezionale, lavoro notturno secondo le norme del presente CCNL, per almeno 69 giorni all'anno (1° gennaio – 31 dicembre), proporzionalmente ridotti in caso di part-time verticale.

Ai sensi dell'art. 2, primo e secondo comma del Decreto Legislativo 26.11.1999, n. 532, i casi di eccezionalità sono individuati in quelli in cui al lavoratore non sono richieste prestazioni notturne continuative, ricorrenti o comunque strutturali, quali:

- il lavoro prestato per sostituzione di lavoratori per mancato cambio turno;
- il lavoro prestato per la manutenzione, ripristino o sicurezza degli impianti;
- il lavoro effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o dal turno diurno al notturno;
- il lavoro prestato in regime di flessibilità dell'orario di lavoro;
- il lavoro effettuato per le causali di ricorso al lavoro eccedente e straordinario, di cui

all'art. 12, lett. B).

Ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo 26.11.1999, n. 532, al lavoro notturno possono essere adibiti, con priorità assoluta, i lavoratori che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, qualora l'avvicendamento su diversi turni comporti il superamento delle otto ore nelle ventiquattro ore, il recupero delle ore eccedenti sarà effettuato entro i successivi 12 mesi erogando, all'atto dell'effettuazione, la sola maggiorazione contrattualmente prevista.

Ai sensi dell'art. 15, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003, qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, anche in altre mansioni o altri ruoli equivalenti, se esistenti e disponibili.

In applicazione dell'art.11, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003, il lavoro notturno per le donne è vietato dalle 24.00 alle 6.00 dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Ai sensi dell'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003, il lavoro notturno non è obbligatorio per:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente il padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore, che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

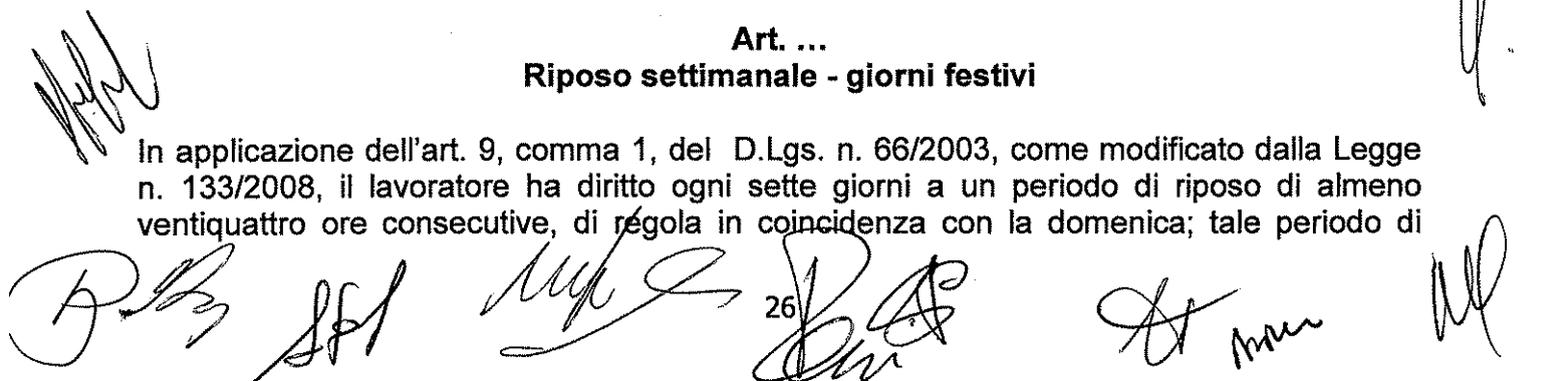
E' vietato adibire i minori al lavoro notturno, inteso per tale un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o tra le ore 23.00 e le ore 7.00. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (art. 10, D. Lgs. 4.8.1999, n. 345 che ha modificato l'art. 15 della legge n. 977 del 17.10.1967).

Gli adolescenti (art. 11, D. Lgs. 4.8.1999, n. 345 che ha modificato l'art. 17 della legge n. 977 del 17.10.1967), che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. In tal caso il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

Art. ...

Riposo settimanale - giorni festivi

In applicazione dell'art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dalla Legge n. 133/2008, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica; tale periodo di

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures, some of which appear to be initials. On the right side, there are more signatures, including one that looks like 'mm' and another that is partially cut off. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the text.

riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche e i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui al comma precedente;
- b) le seguenti festività:

- 1) capodanno;
- 2) 6 gennaio - Epifania;
- 3) lunedì di Pasqua - giorno dell'Angelo;
- 4) 25 aprile - anniversario della Liberazione;
- 5) 1° maggio - festa del lavoro;
- 6) 2 giugno - festa della Repubblica
- 7) 15 agosto - Assunzione;
- 8) 1° novembre - Ognissanti;
- 9) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 10) 25 dicembre - S. Natale;
- 11) 26 dicembre - S. Stefano;
- 12) giorno del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento e le altre che, eventualmente in sostituzione o in aggiunta, venissero stabilite.

- c) il giorno di Pasqua (solo per il settore Plastica e Gomma).

In caso di coincidenza di una o più festività di cui alla lettera b) del presente articolo:

- tra di loro;
- con la domenica (escluso il settore Chimico);
- con il giorno destinato al riposo compensativo:

qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto al lavoratore, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo dell'intera retribuzione giornaliera, calcolata con i criteri di cui all'art.

Il trattamento di cui al presente articolo, per quanto riguarda i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, corrisposto per periodi non superiori al mese, comprenderà 1/25 dell'importo di tali voci retributive corrisposto nell'ultimo periodo di paga mensile.

Per quelli normalmente addetti a turni avvicendati, il trattamento di cui sopra verrà aumentato dell'aliquota media di maggiorazione risultante nel ciclo completo dei turni effettuati, limitatamente agli emolumenti che costituiscono le base di calcolo della medesima maggiorazione.

Il lavoro nelle festività sopraindicate è consentito sotto osservanza delle norme di legge e del presente contratto; comunque la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art. del presente CCNL.

NOTA A VERBALE PER IL SETTORE PLASTICA E GOMMA

In sede aziendale potrà essere concordato, anche secondo le modalità in atto laddove esistenti, di sostituire il trattamento economico per il giorno di Pasqua con il godimento di una giornata di riposo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right. A date '27' is written near the center.

NOTA A VERBALE PER SETTORE CHIMICA-CONCIA

Il trattamento economico delle festività cadenti di domenica e della Pasqua, dal 1.5.1994, è ricompreso nei minimi tabellari.

Art.

Contrattazione aziendale

Le parti, nel pieno rispetto dei contenuti del Protocollo 23.07.1993, definiscono i seguenti principi di raccordo tra la contrattazione di 1° livello (contrattazione collettiva nazionale) e di 2° livello (contrattazione aziendale):

- 1) i due livelli di contrattazione non possono sovrapporsi in termini di materie e di tempi;
- 2) in relazione al precedente punto vengono definite nel presente accordo le materie di contrattazione del livello aziendale attraverso la seguente elencazione di materie:
 - a) materie espressamente richiamate nel CCNL;
 - b) nell'ambito delle previsioni del CCNL e nelle casistiche contrattualmente e legislativamente previste: prospettive produttive, occupazionali, di ricerca e innovazione, interventi di innovazione tecnologica e relativi riflessi organizzativi;
 - c) nell'ambito delle previsioni del CCNL gestione degli orari contrattuali di lavoro;
 - d) obiettivi di redditività, produttività, efficienza, qualità e risparmio energetico da porre alla base della contrattazione di natura salariale.

Per quanto attiene le materie di cui alla precedente lettera d) le parti riconfermano le nature diverse delle contrattazioni di livello nazionale e di livello aziendale nell'ambito della politica dei redditi di cui ai contenuti dell'Accordo Interconfederale 23.07.1993, e pertanto si conviene che il CCNL per gli aspetti economici abbia l'obiettivo di salvaguardare i livelli retributivi, coerentemente con i tassi di inflazione programmati assunti come obiettivo comune e in rapporto agli eventuali successivi scostamenti, mentre la contrattazione di secondo livello sul piano economico è strettamente correlata agli incrementi di redditività, produttività, efficacia, efficienza, andamento economico generale dell'impresa, derivanti da obiettivi congiuntamente definiti dalle parti.

Art.

Premio per obiettivi

Le parti confermano che:

- è comune intento il miglioramento della produttività e della competitività delle aziende;
- la contrattazione aziendale di natura economica, in applicazione del Protocollo 23.07.1993, è quella regolamentata dal presente articolo, con le seguenti modalità:
 - 1) in coerenza con quanto previsto al punto 3) del capitolo "assetto contrattuali" del già citato Protocollo del 23 luglio che si intende integralmente richiamato, il premio per obiettivi sarà direttamente e sistematicamente correlato agli incrementi di redditività, di produttività, di competitività, di qualità e di andamento economico e pertanto variabile. Le erogazioni conseguenti hanno la caratteristica di variabilità e non determinabilità a priori; possono avere valenza dalla data di presentazione della piattaforma; la maturazione avverrà a consuntivo con modalità e parametri da definirsi in azienda fra le parti. In fase di prima applicazione i premi di produzione e comunque gli istituti retributivi non collegati ad elementi obiettivi rimangono definiti negli importi in atto anche per i lavoratori assunti successivamente alla stipula dell'accordo aziendale, mentre i premi collegati ad elementi obiettivi, e pertanto variabili, verranno ridefiniti, al

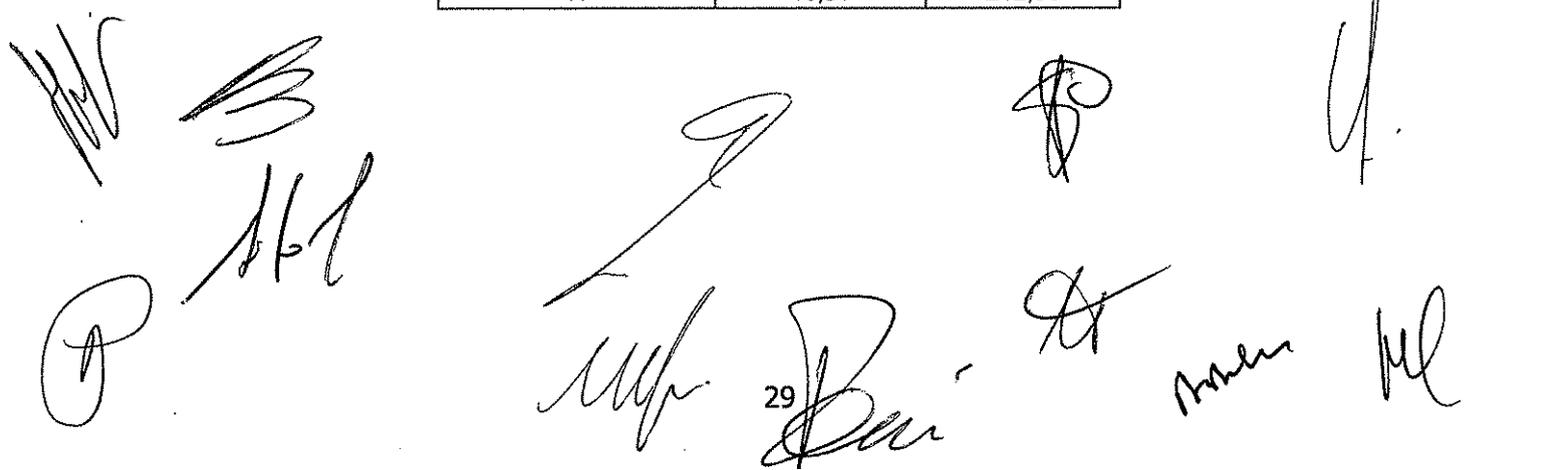
medesimo livello, nell'ambito del nuovo premio per obiettivi aziendali concordati. In occasione della definizione del premio per obiettivi le parti esamineranno la possibilità di utilizzare tali risorse per lo sviluppo dell'occupazione e delle risorse umane.

- 2) La durata degli accordi economici di cui sopra è di quattro anni dalla loro stipula e la contrattazione per il loro rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni.
- 3) Le linee guida per la negoziazione del premio per obiettivi sono riportati nell'Allegato 3 del presente CCNL.
- 4) La procedura di negoziazione del premio diretta a mantenere normali rapporti durante le trattative, è la seguente:
 - 1^a fase: negoziazione tra la Direzione aziendale e la R.S.U., anche assistite dalle rispettive Organizzazioni Territoriali. Tale fase dovrà iniziare almeno due mesi prima della scadenza dell'accordo integrativo precedente. Durante tali due mesi e per il mese successivo sono escluse iniziative unilaterali di ciascuna delle due parti. Qualora non sussistano accordi aziendali con scadenza, dovrà essere comunque reciprocamente garantito un periodo di n° 3 mesi dal ricevimento della piattaforma, esente da iniziative unilaterali.
 - 2^a fase: le parti, nel caso non abbiano raggiunto un'intesa, potranno di comune accordo interessare le Organizzazioni Nazionali rispettivamente competenti.Qualora nella 1^a fase le parti aziendali non abbiano avuto l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Territoriali e qualora non abbiano raggiunto l'intesa, potranno ricorrere entro 30 giorni dall'esaurirsi della 1^a fase all'Organizzazione provinciale imprenditoriale ed al Sindacato provinciale di categoria. Le parti, nel caso non abbiano raggiunto un'intesa, potranno di comune accordo interessare le Organizzazioni Nazionali rispettivamente competenti.
- 5) Gli accordi aziendali conterranno clausole di adattamento alle norme di legge che dovessero essere emanate in attuazione del protocollo 23.07.1993.

NOTA A VERBALE PER IL SETTORE CHIMICA - CONCIA

A decorrere dal 1° luglio 2007, in mancanza di un premio aziendale collegato ad obiettivi o di altri premi collettivamente erogati, saranno corrisposti gli importi previsti dalla tabella che segue:

<i>Parametri retributivi</i>	<i>Importi mensili</i>	<i>Importi annui</i>
A	7,54	98,00
B	8,23	107,00
C	9,46	123,00
D	11,00	143,00
E	12,31	160,00
F	13,23	172,00
G	14,69	191,00
H	16,31	212,00



NOTA A VERBALE PER IL SETTORE PLASTICA-GOMMA

Nelle aziende con un numero di dipendenti non superiore a 150, per le quali abbia trovato applicazione il 4° comma dell'art. 31 del CCNL 19.02.1992, in mancanza della possibilità di stipulare un premio collegato ad elementi obiettivi, continueranno ad essere erogati gli importi di cui all'art. 31 del CCNL 19.02.1992, riportati nella tabella di seguito:

Livelli	Fino al 31.12.2004	Importi dal 1/1/2005	Importi dal 11/2006
I	7,36	9,36	10,36
II	7,95	9,95	10,95
III	8,16	10,16	11,16
IV	8,52	10,52	11,52
V	9,14	11,14	12,14
VI	10,46	12,46	13,46
VII	12,52	14,52	15,52
VIII	13,98	15,98	16,98
Quadri	15,49	17,49	18,49

NOTA A VERBALE PER IL SETTORE CERAMICA E ABRASIVI

Nelle imprese fino a 100 addetti che non abbiano in passato realizzato la contrattazione dei premi di produzione, è in facoltà dell'impresa di sostituire il premio di partecipazione con il premio previsto alla tabella che segue:

Categoria	Importi dall'1.1.2003
A	29,00
B	26,00
C	24,00
D	22,00
E	18,00
F	15,00

NOTA A VERBALE PER IL SETTORE VETRO

Le imprese delle prime lavorazioni aventi non più di 150 dipendenti e quelle delle seconde lavorazioni che si siano attenute alla clausola di esclusione dal premio di partecipazione delle linee-guida 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% (o maggiori percentuali risultanti alla data del 20 ottobre 1994) del complesso dei minimi tabellari - dedotti i 137 punti di contingenza conglobati sino al 31 gennaio 1977 (tabella allegata) e dedotti gli importi di contingenza conglobati in seguito all'accordo del 13 aprile 2001 (tabella allegata).

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

5% (o maggiori percentuali risultanti alla data del 20 ottobre 1994) del complesso dei minimi tabellari - dedotti i 137 punti di contingenza conglobati sino al 31 gennaio 1977 (tabella allegata).

Dichiarazione comune

Il completamento della suddetta nota a verbale avverrà in sede di stesura previo riporto delle tabelle di contingenza ai valori congelati così come sopra convenuto.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials on the left and bottom center.]

**Art.
Trasferimento**

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto, normalmente con congruo preavviso, fermo restando, che lo stesso può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di stabile dimora, purché documentato, anche se non risultante dagli atti anagrafici, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso le località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori e inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto al T.F.R. ed alla indennità di preavviso.

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

E' anche dovuta al lavoratore, limitatamente alla durata del viaggio, l'indennità di trasferta di cui al precedente art. Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione (paga mensile o stipendio e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova residenza; quando invece si trasferisca con la famiglia, detta indennità è commisurata alla intera mensilità (paga o stipendio e indennità di contingenza). Qualora per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

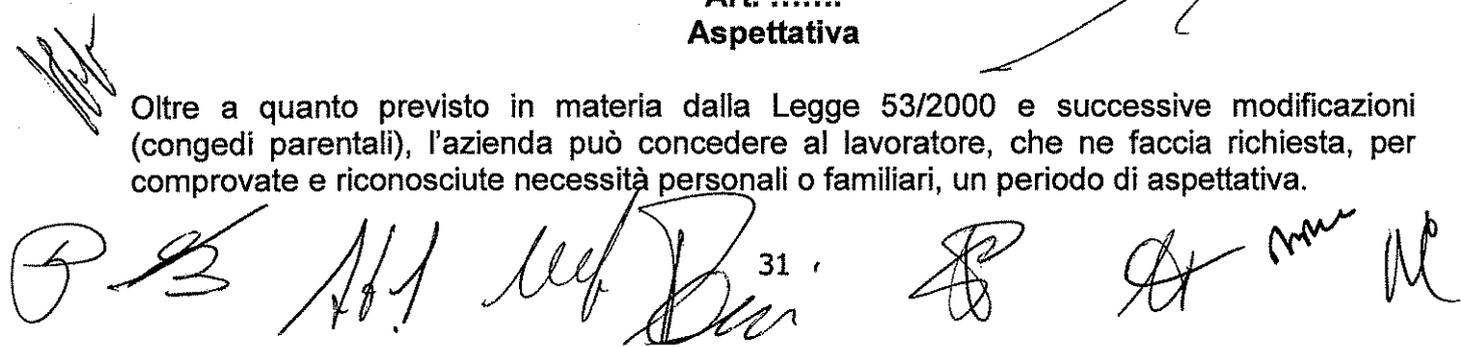
Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

NOTA A VERBALE

Con l'espressione "purché documentato" le Parti hanno ricompreso anche l'istituto dell'auto-certificazione.

**Art.
Aspettativa**

Oltre a quanto previsto in materia dalla Legge 53/2000 e successive modificazioni (congedi parentali), l'azienda può concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta, per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, un periodo di aspettativa.



L'Azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari un periodo di aspettativa motivata dalla necessità di assistere familiari a carico che risultino in condizioni documentate di tossicodipendenza.

L'Azienda, concederà su richiesta del lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, un periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso Strutture Specializzate riconosciute dalle Istituzioni (art. 124, DPR 09.10.1990 n. 309).

L'aspettativa non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità nè il diritto alla retribuzione diretta, indiretta e differita in proporzione alle ore non effettivamente prestate.

Art.
Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore, non in prova, un periodo di congedo, con decorrenza della retribuzione pari a 15 giorni consecutivi, computati escludendo i giorni festivi di cui all'art., lettera b), del presente CCNL.

Tale periodo dovrà essere goduto entro 30 giorni prima o dopo la data del matrimonio.

La richiesta di congedo deve essere avanzata, salvo casi eccezionali, dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni.

Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme a carico dell'INPS ed è subordinato, in tale caso, al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

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

Art.
Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

A. Per il trattamento normativo ed economico in caso di maternità/paternità valgono le vigenti disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri. I periodi di assenza dal lavoro sono stabiliti dal D. Lgs. n. 151/2001. Per quanto concerne i congedi previsti dal D. Lgs. n. 151/2001 e dalle relative disposizioni attuative restano fermi i termini di preavviso per la richiesta di godimento dei predetti congedi così come disciplinato dalle norme di legge. Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

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

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

Al padre lavoratore in concomitanza con la nascita del figlio ed in caso di esaurimento degli istituti contrattuali, sarà riconosciuto 1 giorno di permesso retribuito aggiuntivo..

Le assenze dal lavoro per maternità, con esclusione del congedo anticipato, e puerperio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi 10 ed entro l'anno di età del bambino.

Una volta concluso il periodo di astensione facoltativa post-partum, la lavoratrice potrà richiedere una aspettativa non retribuita fino al compimento dell'anno di vita del bambino.

Le imprese, anche in considerazione di quanto previsto dall'art 9 della legge 53/2000 e delle opportunità ivi contenute, promuoveranno l'assunzione di iniziative per facilitare in caso di necessità il reinserimento produttivo delle lavoratrici/lavoratori a seguito di assenza per maternità/paternità o per fruizione di congedi parentali, attraverso percorsi formativi/informativi che saranno individuati a livello nazionale.

Art.

Diritto allo studio e facilitazioni particolari per lavoratori studenti

Il diritto allo studio è riconosciuto a tutti i lavoratori con le modalità e le articolazioni sotto specificate per l'esercizio concreto del diritto stesso.

A) Lavoratori studenti

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

In attuazione dell'art. 10 della Legge 20.05.1970, n. 300, si conviene:

a) Lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Il giorno di permesso non potrà essere fruito successivamente alla data fissata per l'esame..

Per gli esami di diploma universitario e di laurea, i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro.

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

b) Lavoratori studenti di scuole medie superiori o di scuole professionali

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

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

Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui alla presente lettera A).

B) Diritto allo studio

Possono usufruire dei permessi previsti dal presente paragrafo:

- i lavoratori frequentanti corsi di qualificazione e riqualificazione professionale, anche relativi all'attività aziendale;
- i lavoratori stranieri frequentanti corsi di alfabetizzazione.

I lavoratori che frequentano i predetti corsi di studio, tenuti da Istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, usufruiscono (a loro richiesta e con le precisazioni indicate ai comma successivi) di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro-capite, comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico di un monte ore globale triennale messo a disposizione fra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il monte ore complessivo di permessi retribuiti a carico della 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 usfruite mediante concentrazione in un solo anno.

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

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

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale.

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento del terzo del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al quinto comma del presente paragrafo B), la Direzione aziendale e la R.S.U., fermo restando quanto previsto al quinto comma stesso, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, la riduzione per concorso dei diritti individuali sul monte ore complessivo, fissando i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

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

I problemi applicativi circa l'osservanza delle condizioni specifiche del presente paragrafo B) saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione aziendale e la R.S.U., con particolare attenzione all'utilizzo prioritario degli interventi formativi di cui all'articolo 49, punto 3), quarto alinea, del presente CCNL.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza ai corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e nelle condizioni indicate al quinto comma, è consentito dalla regolare frequenza all'intero corso.

Art.
Inizio e fine del lavoro

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

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

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

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

Durante le ore di lavoro nessun lavoratore può lasciare lo stabilimento se non abbia avuto apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo superiore immediato; in tal caso al lavoratore compete la retribuzione del lavoro effettivamente prestato.

Art. ...
Consegna e conservazione utensili e materiali

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, il lavoratore deve far richiesta al suo superiore diretto.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna, ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulle spettanze di fine rapporto, l'importo relativo alle cose non consegnate.

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

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

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa e negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'art. del presente CCNL.

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

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

Art.

Visita di inventario e di controllo

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

Le visite di controllo sulle persone sono ammesse nei casi e con le modalità previste all'art. 6 della Legge 20.05.1970, n. 300.

Art.

Permessi ed assenze

A) Permessi retribuiti

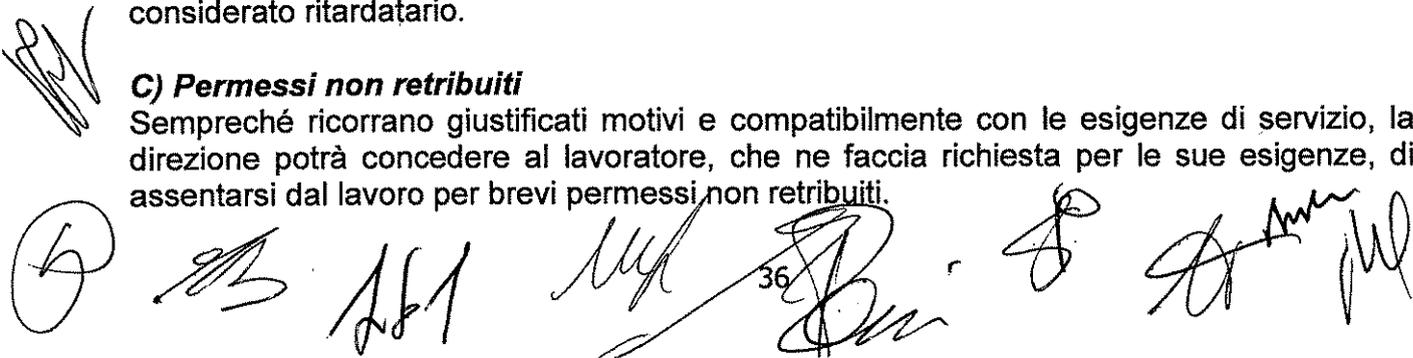
Il lavoratore può ottenere permessi per assentarsi dall'azienda per giustificati motivi. Salvo i casi di comprovata urgenza, la richiesta sarà avanzata con almeno due giorni lavorativi di anticipo. Tali permessi saranno considerati retribuiti sino a concorrenza degli istituti contrattuali maturati (ex festività, R.O.L., ferie).

B) Assenze

Il lavoratore che non possa presentarsi al lavoro, per motivi non prevedibili, deve darne comunicazione all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza e giustificazione entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento. Sono fatte salve diverse modalità di comunicazione dell'assenza concordate a livello aziendale ed accordi già in essere allo stesso titolo. Il lavoratore che non adempie alla registrazione della propria presenza con il sistema aziendale in atto, è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro e prima dell'uscita la sua presenza nello stabilimento; in tal caso però sarà considerato ritardatario.

C) Permessi non retribuiti

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



In tal senso, costituisce giustificato motivo la richiesta di permessi non retribuiti avanzata da lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap, semprechè ne documentino la necessità.

Tale richiesta dovrà essere avanzata al superiore diretto, con anticipo.

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

D) Permessi parzialmente retribuiti

Le aziende concederanno ai lavoratori:

- aventi familiari a carico portatori di handicap
- aventi familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza
- provenienti da paesi esteri

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

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

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

Tale trattamento, non cumulabile con quanto eventualmente previsto in sede aziendale, nel caso di lavoratori con familiari a carico portatori di handicap, spetta in aggiunta a quanto previsto dall'art. 33 della Legge 05.02.1992, n. 104.

E) Congedi parentali

In materia di congedi parentali valgono le disposizioni di cui alla Legge 08.03.2000, n. 53 (Allegato).

F) Permessi per donatori di midollo osseo

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

G) Volontariato

Per i lavoratori che facciano parte delle organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge quadro sul volontariato, 11.08.1991, n. 266, le Parti si richiamano alle facilitazioni in tema di flessibilità dell'orario di lavoro previste dall'art. 17 della suddetta legge.

Art.

Rapporti in azienda

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

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

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

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

In particolare il lavoratore deve:

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

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

- 4) Avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti, merci e prodotti a lui affidati.

Art. Provvedimenti disciplinari

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

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

Le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il minimo di durata della sospensione prevista al precedente punto 4).

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

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

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue

giustificazioni. Se il provvedimento non viene emanato entro i 10 giorni lavorativi successivi alla scadenza di cui sopra, tali giustificazioni si ritengono accolte.

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

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

Con la distribuzione a carico delle aziende al singolo dipendente della copia a stampa del presente contratto, si intende integralmente adempiuto l'obbligo di cui all'art. 7, primo comma, della Legge 20.05.1970, n. 300.

Art.

Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione scritta, della multa e della sospensione il lavoratore:

- a) che non si presenti al lavoro come previsto dal precedente art. o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
- c) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- d) che contravvenga al divieto di fumare espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche e di sicurezza consiglino tale divieto;
- e) che costruisca, entro le officine dell'azienda, oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa;
- f) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- g) che effettui irregolare scritturazione o timbratura di cartellino/badge od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo o di presenza;
- h) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene;
- i) che si trovi in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti;
- l) che sia inadempiente alle disposizioni di cui alle lettere a) e b), visite di controllo, del precedente art.
- m) che non rispetti le norme antinfortunistiche, preventivamente portate a conoscenza.
- n) che si rifiuti di adempiere a disposizioni legittime impartite dai suoi superiori.

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

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

Art.
Licenziamento per mancanze

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

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

- a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per cinque volte in un anno nei giorni precedenti e/o seguenti ai festivi e alle ferie;
- b) recidività al divieto di fumare di cui alla lettera d) del precedente art., semprechè la infrazione non costituisce pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;
- c) inosservanza del divieto di fumare quando tali infrazioni siano suscettibili di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;
- d) condanna ad una pena definitiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- e) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti o comunque compimenti di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- g) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
- h) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;
- i) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
- l) costruzione, entro le officine dell'azienda, di progetti per uso proprio e per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;
- m) grave insubordinazione;
- n) mancanze disciplinari configurabili nei termini previsti dal primo comma del presente articolo.
- o) grave inosservanza delle norme antinfortunistiche preventivamente portate a conoscenza che possa pregiudicare la propria o altrui incolumità nonché danni agli impianti e materiali;
- p) precedente adozione per due volte di provvedimenti di sospensione non prescritti.

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

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

[Handwritten signatures and initials]

40

Art.
Trattenute per risarcimento danni

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

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

Ambiente e sicurezza

Le Parti concordano che le normative in materia di ambiente e sicurezza di cui ai CCNL di riferimento rimangono in vigore fino alla data del 31.12.2010 e verranno riportate nel nuovo testo unificato.

Dal 01.01.2011 nelle Aziende fino a 15 dipendenti viene riconosciuto al R.L.S. o, in sostituzione del R.L.S., al R.L.S.S.A. la possibilità di richiedere 1 ora di assemblea retribuita per la riunione periodica prevista dalla vigente normativa.

Per le Aziende comprese tra 10 e 15 dipendenti l'ora di assemblea, laddove richiesta, deve intendersi aggiuntiva rispetto al monte ore di assemblea di cui all'art previsto per le aziende rientranti nella suddetta fascia dimensionale.

Fermo restando quanto sopra, le Parti altresì convengono di procedere, entro 6 mesi dalla firma del presente accordo, alla costituzione di una Commissione Paritetica, eventualmente integrata da esperti indicati dalle Parti stesse, per procedere all'adeguamento delle normative in materia di ambiente e sicurezza, a valere per ogni singolo settore di attività, con le nuove disposizioni di legge che saranno emanate in proposito.

La Commissione concluderà i propri lavori entro il 31.12.2010.

Le normative in materia di ambiente e sicurezza decorreranno dalla data successiva all'ultimazione dei lavori della Commissione.

Art. ...
Rappresentanza sindacale unitaria

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali Filcem-CGIL, Femca-CISL e Uilcem-UIL, in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, R.S.U., di cui al Protocollo sottoscritto dal Governo e Parti sociali il 23.07.1993 secondo la disciplina della elezione di cui all'Allegato del presente CCNL.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Protocollo ed al presente CCNL, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle Associazioni abilitate alla presentazione di liste elettorali ai sensi del punto 5, parte II del Protocollo 23.07.1993.

(Handwritten signatures and initials)

La R.S.U. è composta, per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del presente contratto e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.

Le elezioni dovranno avvenire a scrutinio segreto a cui potranno partecipare tutti i lavoratori non in prova. L'elettorato passivo spetterà a tutti i lavoratori non in prova e con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti.

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. In particolare allo scopo di garantire la maggiore continuità di rappresentanza, nella composizione delle liste le Organizzazioni Sindacali terranno conto del fatto che per i lavoratori da eleggere sia prevista una durata del rapporto di lavoro non inferiore a sei mesi.

Il numero dei componenti la R.S.U., fatte salve condizioni più favorevoli previste da accordi collettivi in atto, è pari a:

3 componenti nelle unità lavorative 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;

ulteriori 2 componenti per ogni 150 dipendenti con un limite massimo di 30 componenti.

I componenti la R.S.U. restano in carica tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente. La sostituzione del componente così decaduto avverrà con le medesime regole di cui sopra.

Il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della rappresentanza sindacale unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente CCNL.

I nominativi saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite dell'API territorialmente competente.

Nelle unità lavorative in cui le R.S.U. contino almeno 9 componenti, per i rapporti con la direzione aziendale la R.S.U., ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, può avvalersi di un Comitato Esecutivo eletto tra i suoi componenti. L'elezione avviene a voto palese sulla base della rappresentatività di ogni Associazione sindacale garantendo, comunque, la presenza di tutte le Associazioni che hanno acquisito rappresentanza nella R.S.U.

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di Fabbrica di cui ai precedenti CCNL di riferimento 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, agibilità sindacali, 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 la R.S.U., 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'API territoriale.

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della Legge 20.05.1970, n. 300, che siano firmatarie del presente CCNL o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della rappresentanza sindacale unitaria, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire rappresentanza sindacale aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, la R.S.U. disporrà di permessi retribuiti per un monte ore annuo di 1,5 ore per dipendente in forza all'unità lavorativa.

Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la R.S.U. nell'esercizio dei compiti da essa svolti.

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

Le Associazioni sindacali Filcem, Femca e Uilcem, per lo svolgimento della loro attività associativa all'interno delle unità lavorative, disporranno di permessi retribuiti per un monte ore annuo pari a mezz'ora per ogni dipendente in forza all'unità. Tali permessi, di norma, saranno usufruiti mediante i componenti la R.S.U. espressamente delegati dalle citate Associazioni.

Restano le condizioni di miglior favore aziendali concordate.

Eventuali agibilità/permessi previsti in sede aziendale per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza restano comunque salvi a favore di tale rappresentante.

Salvo quanto diversamente disposto dal presente CCNL, le Associazioni sindacali stipulanti restano titolari dei diritti loro attribuiti dalla Legge 20.05.1970, n. 300, dal presente CCNL e da accordi collettivi in atto.

Nell'ambito delle disposizioni previste dalla Legge 20.05.1970, n. 300, il pieno esercizio dei diritti sindacali è garantito a tutti i lavoratori in forza all'unità (diritto di assemblea, partecipazione alla costituzione della R.S.U., permessi per i componenti la R.S.U., diritto di informazione, ecc.).

Allo scopo, per i lavoratori normalmente svolgenti attività all'esterno dell'unità lavorativa, a livello aziendale saranno concordate modalità, tempi e luoghi adeguati.

(Handwritten signatures and initials)

43

Le operazioni connesse con l'elezione della R.S.U. saranno svolte nel rispetto delle esigenze di lavoro. 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.

NOTA A VERBALE

Con riferimento a quanto previsto dalla Legge n. 190/85 sul riconoscimento giuridico dei quadri, le Aziende danno atto che nella R.S.U., costituita ai sensi del presente articolo, si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori con tale qualifica.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le variazioni occupazionali dell'unità lavorativa, comportanti un diverso numero di componenti la R.S.U. ai sensi del punto 3) del presente articolo, saranno considerate utili al momento della relativa nuova elezione.

DICHIARAZIONI A VERBALE

Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

Art. ... Assemblee

Nelle singole unità produttive che occupino più di 15 dipendenti, potranno essere promosse dalla R.S.U., e/o su richiesta singola o congiunta delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, 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 o, in caso di impossibilità, nelle immediate vicinanze, fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.

Le assemblee durante l'orario di lavoro saranno svolte in modo tale da garantire l'ordinato eventuale arresto e la pronta ripresa del lavoro e, nei cicli continui e lavorazioni a turno, la loro normale prosecuzione, con modalità da concordare tra le Direzioni aziendali e le R.S.U. Nelle lavorazioni a turni od 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 delle Organizzazioni firmatarie del presente contratto, previamente indicati al datore di lavoro.

La R.S.U. che intenda convocare l'assemblea deve far pervenire alla Direzione aziendale interessata, normalmente almeno 2 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and initials on the right. A small number '44' is visible near the center.

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.

La R.S.U. provvederà a dare comunicazione dell'assemblea mediante avviso affisso negli albi aziendali.

Lo svolgimento delle assemblee, durante l'orario di lavoro, è limitato a 10 ore all'anno, compensate con la retribuzione 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 avere luogo durante l'orario di lavoro quando non impediscano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Restando salve le eventuali normative aziendali in atto di complessivo miglior favore.

NOTA A VERBALE

Ai fini dell'applicabilità della disciplina contenuta nel presente articolo i lavoratori a tempo parziale ed i lavoratori a tempo determinato saranno proporzionalmente computati come media dell'anno (1.1.- 31.12) precedente la richiesta di assemblea.

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

Art.

Permessi per cariche sindacali

Ai lavoratori membri di organi direttivi delle Confederazioni Sindacali, delle Federazioni Nazionali di categoria e dei Sindacati Nazionali e Provinciali ad esse aderenti saranno concessi, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, permessi per l'espletamento delle loro funzioni.

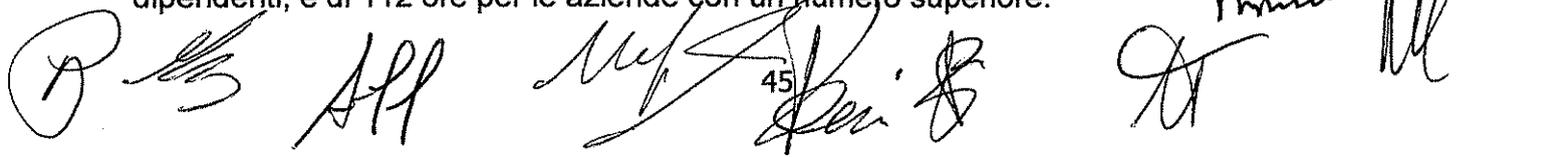
Tali permessi sono retribuiti fino ad un massimo di 7 giorni all'anno per ciascun lavoratore.

Il permesso deve venire espressamente, e con utile preavviso, richiesto per iscritto all'azienda, tramite l'Associazione provinciale dei datori di lavoro, dalle predette Organizzazioni dei lavoratori interessate.

L'appartenenza agli organi di cui al primo comma e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni di cui sopra alle Associazioni competenti dei datori di lavoro che provvederanno a comunicare all'azienda interessata.

NORMATIVA PARTICOLARE PER IL SETTORE PLASTICA E GOMMA

Fatte salve le situazioni di miglior favore in atto, l'esercizio del diritto di cui al presente articolo è limitato ad un monte globale annuo di 56 ore per le aziende con meno di 40 dipendenti, e di 112 ore per le aziende con un numero superiore.



NORMATIVA PARTICOLARE PER IL SETTORE VETRO

Diversamente da quanto stabilito al 2° comma del presente articolo, 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.

Art. ...

Aspettative per cariche pubbliche e sindacali

Il lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive ovvero cariche sindacali provinciali e nazionali può, a richiesta, essere collocato in aspettativa per la durata della carica, ai sensi dell'art. 31 della legge 20.5.1970 n. 300.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità (non però agli effetti della 13^a mensilità e del godimento delle ferie), fino ad una durata massima di 2 anni, prolungata a 3 anni, nel caso che il lavoratore abbia precedentemente maturato presso l'azienda, all'inizio dell'aspettativa, un'anzianità continuativa di effettivo servizio non inferiore a 3 anni.

Art. ...

Affissioni

Le Direzioni aziendali consentiranno alla R.S.U. ed ai sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto di far affiggere, in apposito albo, comunicazioni firmate dai responsabili e inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

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

Art.

Versamento dei contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali sulla retribuzione dei lavoratori che ne facciano richiesta mediante delega individuale, debitamente sottoscritta dal lavoratore interessato e valida fino a revoca.

La delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare in percentuale sul minimo tabellare, indennità di contingenza ed IPO, ove previsti, del contributo che l'azienda è autorizzata a trattenere e dell'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo.

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the name 'Amico' written above it.

Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

CHIARIMENTO A VERBALE

Con le norme di cui al presente articolo le parti hanno inteso disciplinare, per le aziende e per i lavoratori associati, il sistema di versamento delle quote sindacali, ma non di sostituire obbligatoriamente gli eventuali diversi sistemi concordati presso le singole aziende.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Organizzazioni dei lavoratori stipulanti dichiarano che i lavoratori da esse rappresentati ritengono valida la delega già rilasciata - sempre salvo il diritto individuale di revoca della stessa - anche in presenza di variazioni della misura del contributo sindacale.

L'UNIONCHIMICA prende atto della dichiarazione suddetta.

Art.

Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa

Le aziende distribuiranno gratuitamente ad ogni lavoratore in forza, al momento della consegna del presente ccnl, una copia a stampa dello stesso.

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

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

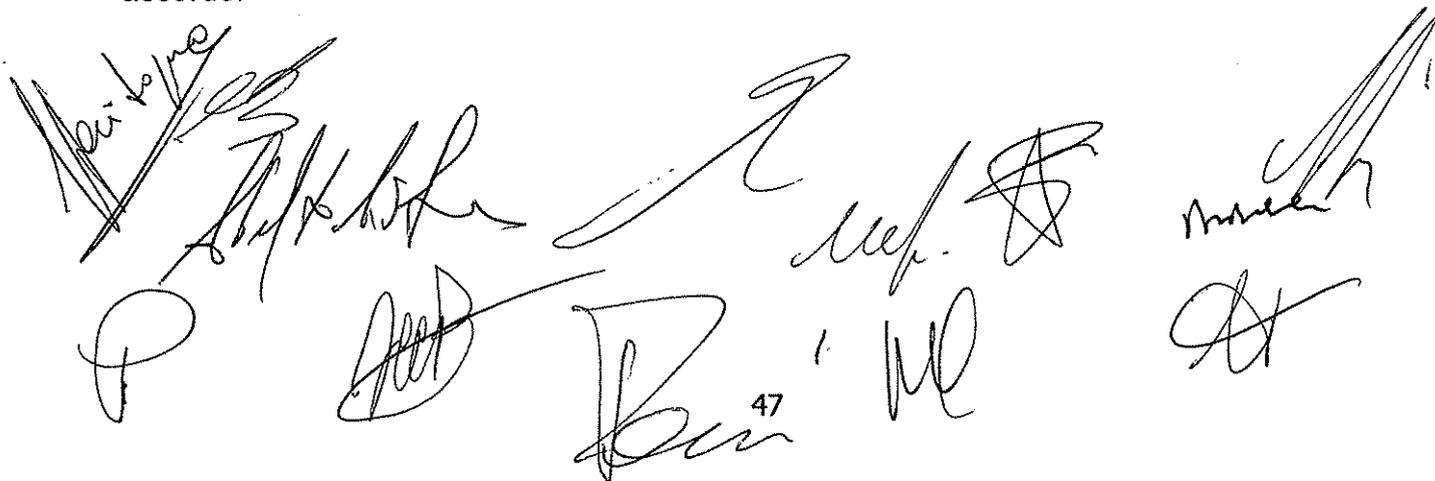
Art.

Decorrenza e durata

Il presente CCNL unificato, nell'ambito di ogni singolo settore di applicazione, decorre a far data dal 01.01.2010 e avrà come durata quella stabilita a livello interconfederale dagli accordi nel frattempo intervenuti in materia di riforma degli assetti contrattuali.

Nel corso del mese di gennaio 2010 le Parti si incontreranno per la definizione dei nuovi minimi contrattuali che avranno durata pari a quella individuata negli accordi di cui al precedente comma.

Con l'entrata in vigore del presente CCNL le relative normative contrattuali di cui ai CCNL di riferimento vengono a decadere in ogni singola parte in quanto sostituiti dal presente accordo.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the text '47' at the bottom center.