

GOMMA - INDUSTRIA
(DAL 01/01/2023 AL 31/12/2025) TESTO UNICO VIGENTE
26/01/2023

Testi integrati

- IPOTESI DI ACCORDO 02/02/2023
- IPOTESI DI ACCORDO 26/01/2023
- CCNL 16/09/2020

Verbale di stipula

Il giorno 26 gennaio 2023, tra la FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA e la FILCTEM-CGIL, la FEMCA-CISL e la UILTEC-UIL, si è proceduto alla seguente stesura del testo del CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche rinnovato il 16 settembre 2020.

Il presente CCNL decorre dall'1 gennaio 2023.

PARTE I

TITOLO I - Relazioni industriali

Relazioni industriali a livello nazionale - Osservatorio Nazionale

1. Le parti firmatarie condividono l'obiettivo di rispondere alle problematiche poste dall'Unione Europea attraverso la realizzazione di condizioni di efficienza e competitività delle aziende, anche quale premessa indispensabile per favorire e tutelare l'occupazione. Tenuto altresì conto della complessità dei problemi legati alle trasformazioni aperte in Italia, in Europa e nel resto del mondo, concordano sulla necessità di porre in atto relazioni industriali costruttive, ispirate al coinvolgimento e tali da consentire comportamenti coerenti con gli obiettivi di cui sopra e con quanto stabilito dal presente contratto.

2. Pertanto, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive

distinte responsabilità delle Organizzazioni imprenditoriali e di quelle dei lavoratori, le parti firmatarie convengono di costituire un Osservatorio nazionale che a richiesta di una delle parti, e almeno tre volte l'anno, affronti le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione del settore, sia in termini di occasioni positive e di sviluppo, che di fattori di criticità.

3. L'Osservatorio nazionale è composto in misura paritetica da dodici membri, sei in rappresentanza delle Imprese e sei in rappresentanza dei Lavoratori.

4. I componenti permanenti dell'Osservatorio per parte datoriale sono individuati nei ruoli definiti del Direttore Generale e del Responsabile delle relazioni industriali di Federazione Gomma Plastica e di quattro rappresentanti della Delegazione industriale, due per il settore delle materie plastiche edue per il settore della gomma.

5. I componenti permanenti dell'Osservatorio per parte sindacale sono individuati nei ruoli definiti dei Segretari Nazionali e altri componenti che saranno da loro nominati e comunicati.

6. Le parti, per l'esame di temi specifici, possono valutare l'estensione della partecipazione ai lavori anche ad un limitato numero di componenti aggiuntivi in qualità di esperti, ove sia concordemente ritenuto opportuno.

7. Le analisi e le valutazioni svolte dalle parti all'interno dell'Osservatorio nazionale costituiscono punti di riferimento per le attività di loro competenza. Le parti riconoscono nell'Osservatorio nazionale la sede per esaminare le tematiche⁰¹²³ relative alla politica industriale, alle politiche per l'occupazione e per la crescita e l'internazionalizzazione, per l'innovazione e per la sostenibilità ambientale e sociale. Qualora dalle analisi e dagli esiti delle riflessioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio dovesse emergere la comune esigenza di porre in essere iniziative di interesse le parti le potranno sostenere, congiuntamente, con i mezzi ritenuti adeguati, nei confronti delle competenti Istituzioni nazionali ed europee.

8. In particolare saranno oggetto di esame congiunto a livello nazionale:

- l'andamento dei mercati nazionali e internazionali nonché, sulla base dei dati complessivi riguardanti le previsioni di investimento e i costi delle materie prime e dell'energia, le prospettive produttive del settore e dei suoi comparti più significativi, e gli effetti di tali prospettive sull'occupazione, con particolare riguardo alle eventuali aree territoriali di crisi;

- i processi di innovazione tecnologica e le tendenze della ricerca e sviluppo, con i relativi effetti in tema di occupazione, organizzazione del lavoro, caratteristiche della prestazione e formazione;

- le iniziative legislative che potranno avere effetti specifici sul settore, e in

particolare gli eventuali interventi di sostegno ai programmi in materia di ricerca, innovazione tecnologica e sviluppo;

- l'andamento complessivo degli investimenti nonché la verifica delle ragioni che eventualmente si frappongono allo sviluppo di ulteriori investimenti sul territorio nazionale;

*- le iniziative normative nazionali e dell'Unione Europea che abbiano diretta influenza sul settore, nonché i raffronti fra Italia e UE in materia di: organizzazione ed efficacia delle relazioni industriali, costo del lavoro settoriale, incidenza degli oneri sociali e fiscali sul lavoro, orario di lavoro, azioni positive ai sensi della **Legge n. 125 del 10 aprile 1991** "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".*

9. Le parti, dopo l'esame congiunto, sui temi sopra indicati, svolto a livello generale in sede di Osservatorio nazionale, potranno individuare singoli comparti/settori merceologici all'interno della gamma di mercati in cui operano le aziende che applicano il presente CCNL da porre sotto particolare osservazione per ulteriori e più approfondite valutazioni, anche sulla base di dati specifici. Le parti confermano altresì di voler procedere nella direzione di rafforzare le iniziative congiunte nei confronti delle Istituzioni nonché l'opportunità di aprire il confronto alle filiere interconnesse al settore e di monitorare eventuali necessità anche a livello territoriale.

Le parti confermano altresì di voler procedere nella direzione di rafforzare le iniziative congiunte nei confronti delle Istituzioni nonché l'opportunità di aprire il confronto alle filiere interconnesse al settore e di monitorare eventuali necessità anche a livello territoriale.

10. Inoltre nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sono istituite le seguenti sezioni di attività:

A. Lavoro

Premesso quanto previsto dalla legislazione e nel rispetto degli accordi interconfederali vigenti, e riconoscendo l'importanza di perseguire - nell'interesse delle imprese e dei lavoratori - la migliore funzionalità possibile del mercato del lavoro e di rendere gli strumenti legislativi e contrattuali quanto più adeguati a dare risposte mirate e flessibili alle esigenze del sistema produttivo, le parti nazionali esamineranno congiuntamente le seguenti materie:

- le caratteristiche, l'andamento e le eventuali problematiche in tema di occupazione e mercato del lavoro nel settore, avvalendosi delle risultanze di apposite indagini sui

comparti che avranno per oggetto: il monitoraggio dell'occupazione complessiva, le tipologie di contratti utilizzati (tempo parziale, tempo determinato, somministrazione), le modalità della prestazione lavorativa e l'occupazione giovanile (contratti di apprendistato).

- le risultanze di tali indagini e approfondimenti potranno essere utilizzate dalle parti nei rinnovi contrattuali successivi;
- l'andamento dell'occupazione femminile, in particolare nelle aree di crisi con le eventuali azioni positive messe in atto per realizzare le pari opportunità secondo quanto previsto dalla **Legge 125/1991**, con particolare riferimento ai problemi connessi con il reinserimento dopo l'aspettativa per maternità e delle nuove disposizioni che dovessero essere emanate in merito;
- le opportunità di sviluppo e le problematiche poste da nuove forme di lavoro;
- le dinamiche retributive, attraverso l'analisi delle retribuzioni medie nazionali contrattuali e di fatto, e l'esame dell'andamento della contrattazione aziendale di risultato, anche in relazione agli incentivi contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente;
- l'andamento del costo del lavoro e i riflessi della legislazione in materia contributiva, assistenziale, antinfortunistica e sociale, anche al fine di una valutazione di competitività internazionale;
- l'andamento delle ore lavorate, con riferimento alla corretta applicazione delle norme contrattuali;
- le iniziative legislative che abbiano riflessi sul settore, in particolare in materia di previdenza obbligatoria e integrativa;
- lo stato di attuazione nel settore della normativa sui Comitati Aziendali Europei (CAE);
- i problemi connessi alla prestazione lavorativa dei disabili, con riferimento al loro inserimento lavorativo mirato e agli eventuali problemi occupazionali;
- la presenza di lavoratori stranieri nel settore, gli eventuali problemi posti per il loro inserimento lavorativo e per l'integrazione nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento al loro livello di alfabetizzazione e di conoscenza della lingua italiana, da segnalare eventualmente all'Organismo bilaterale nazionale per la formazione

continua, per quanto di sua competenza;

- le tematiche inerenti le molestie sessuali e il mobbing, per contrastare le quali - in raccordo con iniziative eventualmente in atto al livello interconfederale - saranno studiate linee guida;

- le azioni in materia di Responsabilità sociale, attraverso il monitoraggio delle iniziative aziendali esistenti. Sulla base dei dati raccolti e allo scopo di valorizzare le migliori prassi, le parti cureranno l'elaborazione di riferimenti utili a orientare l'impegno del settore sul tema della responsabilità sociale.

Le parti potranno promuovere nell'ambito dell'Osservatorio un monitoraggio degli accordi territoriali e/o aziendali finalizzato alla conoscenza delle buone pratiche su specifiche tematiche.

B. Formazione - Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore Gomma - Plastica - Cavi elettrici

Le parti confermano l'importanza crescente della valorizzazione professionale delle risorse umane. Per favorire la diffusione della formazione e il suo miglioramento qualitativo, le parti concordano le seguenti iniziative da attuare nell'ambito dell'osservatorio nazionale.

La sezione dell'Osservatorio nazionale dedicata alla formazione assume la denominazione di "Organismo bilaterale nazionale per la formazione nel settore gomma - plastica - cavi elettrici".

Compiti dell'Organismo bilaterale sono i seguenti:

- individuare le linee generali dei fabbisogni formativi del settore, per migliorare l'incontro tra domanda di lavoro qualificato e offerta di lavoro;

- esaminare le necessità di intervento nei confronti delle istituzioni nazionali e regionali competenti in materia di formazione tecnica e professionale, per migliorare il raccordo tra esigenze delle imprese e del mondo del lavoro e offerta formativa pubblica;

- mantenere i rapporti con Fondimpresa - Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua promosso dalle rispettive confederazioni nazionali, collaborando con le sue articolazioni territoriali per l'elaborazione di piani formativi di interesse anche settoriale;

- elaborare piani settoriali di formazione continua da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa, laddove previsti e realizzabili;
- elaborare linee guida per piani di formazione continua da proporre alle aziende nell'ambito delle iniziative finanziate da Fondimpresa;
- monitorare l'evoluzione della normativa nazionale e regionale sulla formazione degli apprendisti e intervenire con proposte, laddove possibile;
- esaminare le problematiche della formazione e riqualificazione dei lavoratori interessati da processi di ristrutturazione aziendale, riconversione, ammodernamento tecnologico, nonché delle lavoratrici madri in fase di reinserimento lavorativo per facilitare il raccordo tra esigenze dei lavoratori e delle imprese, nel quadro delle iniziative legislative di sostegno esistenti;
- esaminare le opportunità offerte dalla legislazione italiana ed europea per il finanziamento dei processi formativi;
- elaborare proposte, in attesa di puntuali norme di legge, finalizzate all'istituzione del libretto formativo del cittadino.
- valutare le problematiche della formazione professionale eventualmente poste dall'inserimento lavorativo di stranieri.

In particolare, visto l'accordo di settore sui fabbisogni formativi nelle piccole e medie imprese sottoscritto il 27 febbraio 2007 (Allegato 5 al presente contratto) e considerata l'importanza di accrescere il ruolo delle categorie nella definizione dei programmi formativi assistiti da Fondimpresa, le parti nazionali nell'ambito dell'Organismo bilaterale daranno priorità allo sviluppo del predetto accordo e alla sua successiva diffusione territoriale.

In applicazione di questi intenti le parti, attraverso l'Organismo bilaterale:

- a) si rapportheranno con Fondimpresa al fine di orientare l'emanazione di bandi con caratteristiche idonee alla partecipazione di organismi nazionali di categoria;
- b) elaboreranno, di conseguenza, un piano settoriale nazionale di formazione continua da realizzare su base territoriale, da porre all'approvazione di Fondimpresa;
- c) nella definizione dei contenuti formativi del piano terranno conto:

- delle esigenze di qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori del settore, per il miglioramento competitivo delle imprese;
- della necessità di migliorare le conoscenze generali dei lavoratori sui rispettivi comparti e sui mercati nazionali e internazionali in cui operano le aziende;
- dell'opportunità di promuovere appositi percorsi formativi nelle aree professionali che saranno indicate dalle parti nazionali, in relazione ai fabbisogni specifici;
- dell'esigenza di formazione sui temi della sicurezza e dell'ambiente, con particolare riferimento ai lavoratori stranieri;
- della necessità di estendere le opportunità formative ai lavoratori in cassa integrazione;
- dell'opportunità di utilizzare l'esperienza dei lavoratori con elevata anzianità, da valorizzare come tutor.

Certificazione delle attività formative

L'attività formativa seguita dai lavoratori sarà registrata nel libretto formativo del cittadino.

Le Parti condividono la necessità di definire le modalità di registrazione delle attività formative sul libretto del cittadino. A tale scopo, si conviene di demandare all'Organismo bilaterale nazionale il compito di definire gli aspetti operativi entro 18 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

C. Responsabilità sociale e relazioni industriali partecipative

Le parti sostengono lo sviluppo di comportamenti socialmente responsabili attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti in azienda. L'impegno sociale dell'impresa e dei soggetti che in essa operano si realizza dando attuazione a norme e sviluppando iniziative previste dalla legislazione vigente e/o richiamate nel presente contratto nazionale di lavoro, fra cui:

- il rispetto dei codici di condotta e delle convenzioni internazionali sul lavoro dei minori, sulla libertà di associazione sindacale, contro le discriminazioni nell'occupazione, ecc.;
- le misure per il miglioramento continuo della sicurezza e dell'ambiente di lavoro,

l'informazione e la formazione dei lavoratori su tali materie;

- la solidarietà sociale e la tutela delle fasce deboli degli occupati;
- la possibilità di ricorrere a tutti gli strumenti offerti dalla legislazione vigente e dal contratto nazionale di lavoro, funzionali alla salvaguardia e allo sviluppo dell'occupazione e dell'impresa;
- lo sviluppo della formazione continua per il miglioramento della competitività dell'impresa e la valorizzazione della professionalità dei lavoratori.

Le parti concordano altresì che, ferme restando la rispettiva autonomia di iniziativa e le distinte responsabilità, lo sviluppo di Relazioni Industriali partecipative è da considerarsi utile presupposto:

- per rafforzare un dialogo aperto e trasparente utile a prevenire il conflitto e alla ricerca di soluzioni adeguate e nella ricerca di soluzioni idonee a contemperare le esigenze della buona occupazione con quelle del mercato;
- per favorire il rispetto delle regole.

In sede di Osservatorio nazionale le parti monitoreranno le iniziative aziendali adottate secondo i criteri sopra detti e allo scopo di valorizzare e diffondere le migliori prassi esistenti, cureranno l'elaborazione e diffusione di riferimenti utili a orientare l'impegno del settore sul tema della responsabilità sociale, sul metodo partecipativo e sull'evoluzione delle relazioni industriali.

D. Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere e molestie nei luoghi di lavoro

*Le parti promuovono a livello di Osservatorio nazionale i principi di parità di genere di cui al **Decreto legislativo 198 dell'11 aprile 2006** "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" con le modifiche ed integrazioni previste dalla **Legge 162 del 5 novembre 2021**, confermando l'impegno alla condivisione e alla diffusione delle azioni positive e delle buone politiche aziendali funzionali al raggiungimento della effettiva pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro, anche attraverso iniziative congiunte definite e concordate tra le parti.*

A tal fine, sarà analizzato a livello settoriale l'andamento dell'occupazione femminile, il rientro delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, la presenza di occupazione femminile in livelli apicali, la presenza delle lavoratrici nei diversi settori aziendali e in ruoli connessi all'impiego delle nuove tecnologie, la valorizzazione dell'inclusività, i percorsi di formazione sia per la riqualificazione

che per l'acquisizione di nuove competenze.

*Le aziende tenute alla redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile ai sensi del **Decreto legislativo 198/2006**, così come modificato dalla **Legge 162/2021**, lo trasmetteranno alle rappresentanze sindacali dei lavoratori dell'azienda nel rispetto della normativa e dette rappresentanze si atterranno ai principi di riservatezza e tutela dei dati personali. In linea con l'**Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016**, allegato 7 del CCNL, le parti si impegnano contro la violenza di genere e le molestie, anche sui luoghi di lavoro e, in generale, in tutti gli ambiti della vita civile.*

Le parti perseguono l'obiettivo della tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro attraverso l'informazione e la sensibilizzazione sul tema, anche sulla base dei dati raccolti in sede di Osservatorio Nazionale.

*Sono previste delle specifiche misure all'articolo 34, comma 5-quater quali azioni concrete volte a supportare le lavoratrici inserite in percorsi di protezione nei casi di cui all'**articolo 24 del D.Lgs. 80/2015**.*

*Richiamando anche la **Convenzione OIL 190/2019** sulla violenza e sulle molestie, le parti promuovono la diffusione di una cultura che garantisca il diritto alla parità e alla non discriminazione, rafforzandone la diffusione e la consapevolezza nelle aziende tra i lavoratori, riconoscendo l'importanza delle misure di prevenzione attraverso la formazione e l'erogazione di informazioni in merito ai rischi identificati di violenza e di molestie.*

Su queste basi, l'azienda potrà prevedere, su proposta della RSU oltre che delle lavoratrici e dei lavoratori, fino ad un massimo di quattro ore di formazione all'anno per il prossimo triennio di vigenza contrattuale.

Testo integrato dall'**ipotesi di accordo 26/01/2023**

Testo integrato dall'**ipotesi di accordo 02/02/2023**

Relazioni industriali a livello territoriale

1. Nelle regioni laddove sussista una significativa concentrazione di industrie del settore, l'Osservatorio nazionale, con le articolazioni ritenute adeguate, esaminerà:

- le previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, nonché i relativi effetti sull'occupazione;

- le problematiche occupazionali eventualmente poste dalla introduzione di nuove tecnologie di processo;
- gli interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle aziende e le possibilità di intervento nei confronti degli organi amministrativi e legislativi regionali per un migliore raccordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro e le infrastrutture esistenti nella Regione;
- l'andamento dell'occupazione complessiva del settore anche in rapporto ai contratti a tempo parziale, a tempo determinato e di somministrazione;
- l'andamento dell'occupazione giovanile, in rapporto al contratto di apprendistato;
- l'andamento dell'occupazione femminile, con le eventuali azioni positive messe in atto per realizzare situazioni di pari opportunità secondo quanto previsto dalla **Legge 125/1991**, e dalle nuove disposizioni che dovessero essere emanate.

In tale ambito saranno inoltre esaminati dati su:

- la spesa globale di ricerca realizzata e prevista e le principali finalizzazioni della stessa;
- l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati per investimenti dallo Stato e dalla Regione nel quadro di apposite leggi;
- i programmi di formazione professionale e l'eventuale utilizzo di fondi pubblici a questo fine;
- i problemi connessi con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili con riferimento sia ai loro inserimento mirato al lavoro sia agli eventuali problemi occupazionali;
- l'andamento delle ore lavorate, con riferimento alla corretta applicazione delle normative contrattuali;
- l'andamento della contrattazione aziendale, in riferimento alla corretta applicazione delle normative contrattuali.

2. Nelle aree provinciali o comprensoriali nelle quali le parti individuino una significativa concentrazione di aziende che esercitano produzioni omogenee, i

cosiddetti distretti industriali, saranno esaminati, con riferimento all'area territoriale interessata, i dati relativi agli investimenti, ai contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati, all'occupazione, alla ricerca e ai programmi di formazione professionale. Saranno inoltre esaminate le tematiche connesse alle dinamiche di insediamento, l'eventuale insorgenza di problematiche ambientali, le questioni connesse al reclutamento del personale qualificato, anche in relazione alla possibilità di usufruire delle opportunità di formazione continua richiamate nel presente Titolo.

Relazioni industriali a livello aziendale

1) Gruppi industriali

I gruppi industriali, individuabili nei complessi produttivi con più stabilimenti situati sul territorio nazionale ed aventi rilevante influenza nel settore, in occasione di specifici incontri promossi dalle parti firmatarie, che potranno avere cadenza semestrale in presenza di crisi aziendali, forniranno a Filctem, CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL un quadro aggiornato su:

- le prevedibili prospettive produttive nonché i dati previsionali di investimenti per nuovi insediamenti produttivi, potenziamenti o trasformazioni di quelli esistenti; tutto ciò tenendo conto dell'andamento del mercato e della sua variabilità;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e/o dalle Regioni con indicazione delle leggi di riferimento, dell'Ente erogatore e della finalizzazione della erogazione;
- il numero degli addetti distinti per sesso e fasce d'età;
- la spesa globale di ricerca realizzata e prevista, la relativa incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sui principali indirizzi della stessa;
- l'introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano significativi riflessi sui livelli occupazionali e sull'organizzazione del lavoro;
- le problematiche occupazionali conseguenti a situazioni di crisi aziendale e di ristrutturazione produttiva, secondo quanto previsto dalla **Legge 23 luglio 1991, n. 223**;
- il ricorso a contratti di apprendistato, di somministrazione, a tempo parziale e a

termine;

- l'andamento dell'occupazione femminile e le eventuali azioni in tema di pari opportunità. All'esame della problematica potranno partecipare lavoratrici dipendenti, a ciò designate da Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL;
- i programmi aziendali di formazione e di addestramento;
- i problemi connessi con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili con riferimento sia al loro inserimento mirato al lavoro sia agli eventuali problemi occupazionali.

Nel corso degli incontri le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti relativamente all'occupazione, agli orientamenti produttivi, alle localizzazioni, alle condizioni ecologiche ed ambientali, assicurando la necessaria riservatezza, con particolare riferimento ai dati previsionali degli investimenti.

2) Imprese con almeno 50 dipendenti

1. Le imprese caratterizzate da un solo stabilimento con almeno 50 dipendenti, in occasione di specifici incontri promossi dalle Organizzazioni territoriali competenti, che potranno avere cadenza semestrale in presenza di crisi aziendali, forniranno a Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL un quadro aggiornato su:

- le prevedibili prospettive produttive, nonché i dati previsionali di investimenti produttivi, potenziamenti o trasformazione di quelli esistenti; tutto ciò tenendo conto dell'andamento del mercato e della sua variabilità;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto e dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e/o dalle Regioni, con indicazione delle leggi di riferimento, dell'Ente erogatore e della finalizzazione dell'erogazione;
- il numero degli addetti distinti per sesso e fasce d'età;
- la spesa globale di ricerca realizzata e prevista, la relativa incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sulle principali finalizzazioni della stessa;
- l'introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano significativi riflessi sui livelli occupazionali e sull'organizzazione del lavoro;

- le problematiche occupazionali conseguenti a situazioni di crisi aziendale e di ristrutturazione produttiva, secondo quanto previsto dalla **Legge 23 luglio 1991 n. 223**;
- il ricorso a contratti di apprendistato, di somministrazione, a tempo parziale e a termine.
- l'andamento dell'occupazione femminile e le eventuali azioni in tema di pari opportunità, All'esame della problematica potranno partecipare lavoratrici dipendenti, a ciò designate da Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL;
- i programmi aziendali di formazione e di addestramento;
- eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili.

2. Nel corso degli incontri le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti relativamente all'occupazione, agli orientamenti produttivi, alle localizzazioni, alle condizioni ecologiche ed ambientali, assicurando la necessaria riservatezza, con particolare riferimento ai dati previsionali degli investimenti.

3. Le previsioni di cui ai precedenti commi 1 e 2 costituiscono attuazione del **DLgs n. 25 del 6 febbraio 2007**. Le parti s'impegnano sin d'ora ad incontrarsi qualora sia data applicazione al rinvio in materia di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori previsto dall'**art.4, co. 62 della Legge 28 giugno 2012, n. 92**.

4. Ai sensi dell'art. 5 del predetto decreto è istituita una Commissione di conciliazione formata da tre rappresentanti della Federazione Gomma Plastica e altrettanti delle organizzazioni sindacali Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL. La Commissione è incaricata di risolvere le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie oggetto di informativa contrattuale, nonché di determinare le esigenze tecniche, organizzative e produttive che - per taluni argomenti - possono giustificare la mancata comunicazione di informazioni da parte del datore di lavoro. La richiesta di convocazione della Commissione sarà inoltrata - a cura di una delle parti aziendali interessate alla conciliazione - alla Federazione Gomma Plastica o alle organizzazioni sindacali nazionali Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL.

5. Le aziende quotate in borsa utilizzeranno modalità di informazione alle rappresentanze sindacali tali da salvaguardarne il ruolo, nei rispetto delle vigenti

normative in tema di comunicazione e informazione al mercato.

6. In riferimento alla normativa contrattuale dell'orario normale di lavoro secondo le vigenti disposizioni di legge, in occasione degli incontri a livello territoriale ed aziendale, le parti potranno concordare orari che, intervenendo in situazioni di variabilità dei volumi, consentano, da una parte, di attenuare l'impatto sociale e, dall'altra, di adeguare la prestazione lavorativa ai maggiori volumi richiesti

3) Rappresentante dei lavoratori per la formazione

In relazione alla rilevanza dei piani formativi, nelle realtà con oltre 50 dipendenti, la RSU potrà identificare all'interno della propria rappresentanza, il delegato alla formazione che, in possesso di adeguate competenze per seguire la tematica della formazione continua e, qualora necessaria, con opportuna formazione dedicata, sarà consultato in sede di definizione delle tematiche della formazione finanziata.

TITOLO II - Organizzazione del lavoro

1. Le parti dichiarano che la ricerca dell'efficienza e lo sviluppo della produttività tecnico-economica costituiscono un obiettivo comune, il cui raggiungimento è condizione per il miglioramento della competitività sui mercati internazionali.

2. Tale concorde obiettivo, per il cui raggiungimento le parti sono chiamate a dare il loro contributo nel rispetto del proprio ruolo istituzionale, va perseguito anche attraverso la ricerca di forme organizzative del lavoro che consentano un miglior impiego di tutte le risorse tecniche ed umane, un più razionale utilizzo degli impianti e la valorizzazione professionale dei lavoratori.

3. In tale quadro significativa importanza assume la nuova classificazione dei lavoratori, strutturata su aree funzionali e livelli tali da consentire di cogliere anche in futuro i mutamenti che in termini di professionalità si venissero a verificare.

4. In particolare, qualora tali mutamenti fossero collegati con nuove forme di organizzazione del lavoro, a livello locale:

- la Direzione aziendale e la RSU esamineranno il contenuto delle nuove posizioni professionali emerse;

- la Direzione aziendale procederà all'inquadramento delle stesse, secondo i criteri

previsti all'art. 4 del contratto, dandone tempestiva), comunicazione alla RSU, entro i 5 giorni successivi;

- le valutazioni sull'inquadramento operato dalla Direzione aziendale, eventualmente avanzate dalla RSU, formeranno oggetto di esame congiunto con la Direzione aziendale ed in caso di divergenza, saranno sottoposte, ad iniziativa delle parti aziendali, alla Commissione Paritetica Nazionale entro 20 giorni dalla comunicazione di cui al precedente alinea.

5. inoltre, qualora le suddette nuove forme di organizzazione del lavoro dovessero far emergere nuove figure professionali caratterizzate anche dalla r polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro all'interno del medesimo livello) e/o dalla polifunzionalità (intesa come esercizio di mansioni svolte su più aree funzionali), che comportino un incremento di professionalità e la cui importanza sia anche tale da costituire un punto di riferimento per l'intero settore, Direzione aziendale e RSU potranno proporre alla Commissione Paritetica Nazionale, di cui all'art. 4 del contratto, di valutare le eventuali integrazioni o modifiche da apportare al sistema classificatorio, in occasione del successivo rinnovo contrattuale.

TITOLO III - Previdenza complementare

Normativa generale

1. Possono aderire al Fondo Nazionale di Pensione Complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale FONDOGOMMAPLA-STICA:

- I lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica il CCNL;

- i lavoratori, non in prova, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi;

- i dipendenti delle Organizzazioni sindacali ed imprenditoriali firmatarie del CCNL interessati;

- le imprese da cui dipendono i lavoratori sopra indicati;

- a decorrere dal 1° gennaio 2014 possono aderire altresì i lavoratori cui si applica il

presente CCNL, indipendentemente dalla tipologia contrattuale di assunzione purché abbiano già aderito ad una forma di previdenza complementare in relazione a precedenti rapporti lavoro e purché non in periodo di prova.

2. All'atto dell'assunzione le aziende distribuiranno al lavoratore la documentazione informativa sulla previdenza complementare; copia dello Statuto e scheda informativa del FONDOGOMMAPLASTICA nonché il modulo di iscrizione che dovrà essere riconsegnato dal lavoratore debitamente compilato entro 2 mesi dalla consegna dello stesso.

3. Le aziende sono impegnate a distribuire ai lavoratori la documentazione informativa eventualmente predisposta dalle parti istitutive di FONDOGOMMAPLASTICA.

Contribuzioni

4. I contributi al Fondo sono stabiliti come segue:

- a carico del lavoratore, l'1,56% della retribuzione annua utile per il TFR;

- a carico dell'azienda, l'1,56 % della retribuzione annua utile per il TFR;

- per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, il 100% della quota di TFR maturata nell'anno;

- per tutti gli altri lavoratori, il 33%, 50%, 75% o 100% della quota di TFR maturata nell'anno, a scelta degli stessi.

5. Resta ferma la possibilità di devolvere al Fondo la sola quota di TFR, senza contribuzione del lavoratore e del datore di lavoro, come previsto dal **DLgs 252/2005**.

6. Fatte salve le disposizioni di dettaglio previste dal Fondo Gomma Plastica, i contributi a carico delle aziende e dei lavoratori ed il versamento del TFR come sopra previsti decorreranno dal primo giorno del mese successivo alla consegna della domanda ai datori di lavoro. In caso di iscrizione al Fondo in corso d'anno, i contributi verranno versati in misura proporzionale.

7. In aggiunta alla contribuzione obbligatoria i lavoratori possono versare contributi volontari, nei limiti e con le modalità stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del FONDOGOMMAPLASTICA o in ottemperanza alle vigenti disposizioni

normative.

8. Viene stabilito un importo una tantum pari a:

- € 3,62 per ciascun dipendente in forza a carico delle aziende che applichino \ il presente contratto e che non abbiano già provveduto a tale versamento;

- € 3,62 a carico di ciascun lavoratore che aderisca al Fondo, da versare al momento dell'iscrizione.

Permessi per i componenti dell'assemblea

9. Ai lavoratori eletti componenti dell'Assemblea del FONDOGOMMAPLASTICA, viene riconosciuto, compatibilmente con le esigenze di servizio, fino ad un giorno di permesso retribuito per partecipare all'Assemblea.

10. L'avvenuta partecipazione e la durata della riunione sono documentate dagli organi del FONDOGOMMAPLASTICA.

- Dichiarazioni delle parti -

1. Le parti riconoscono l'importanza della previdenza complementare e la necessità che essa coinvolga il più alto numero possibile di lavoratori.

2. A questo proposito le parti verificheranno la situazione delle adesioni ed il quadro legislativo di riferimento.

TITOLO IV - Assistenza sanitaria

PARAGRAFO A - Normativa generale

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024 i lavoratori sotto specificati sono iscritti al Fondo di assistenza sanitaria per i lavoratori dell'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche FASG&P costituito allo scopo di erogare prestazioni integrative a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.

Hanno diritto all'iscrizione al FASG&P:

- i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, non in prova, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica il CCNL, purché non già aderenti ad altra forma di assistenza sanitaria integrativa istituita a livello aziendale (fondo, cassa o polizza assicurativa);

- i lavoratori non in prova con contratto di apprendistato e con contratto a tempo

determinato di durata non inferiore a 12 mesi, cui si applica il CCNL, purché non già aderenti ad altra forma di assistenza sanitaria integrativa istituita a livello aziendale (fondo, cassa o polizza assicurativa);

- i lavoratori di cui al successivo comma 5, paragrafo B.

PARAGRAFO B - Accordi collettivi o regolamenti aziendali di confluenza

2. Nelle imprese nelle quali operino, alla data del 1° gennaio 2023, eventuali forme (casse, fondi o eventuali polizze) che prevedano l'assistenza sanitaria integrativa a livello aziendale, sono unicamente mantenute le situazioni in atto fatto salvo quanto previsto di seguito.

3. Sempre a livello aziendale, relativamente alle succitate eventuali forme di assistenza sanitaria integrativa, potranno essere definite le modalità per la eventuale confluenza anche parziale delle stesse in FASG&P in conformità a quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento.

4. Si specifica che per "confluenza anche parziale" si intende la compresenza in azienda di più forme di assistenza sanitaria fermo restando il principio secondo cui il lavoratore potrà essere iscritto ad una sola di tali forme di assistenza sanitaria.

5. Successivamente a tale confluenza i lavoratori potranno aderire al FASG&P secondo le modalità ed i tempi previsti dallo Statuto per la generalità dei lavoratori.

PARAGRAFO C - Contribuzioni

6. A decorrere dal 1° gennaio 2024 il contributo di € 14 mensili al FASG&P sarà a carico dell'azienda.

7. Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2024, i lavoratori iscritti potranno integrare il piano sanitario del FASG&P mediante contribuzione a proprio carico pari a € 7 mensili, con trattenuta mensile sul cedolino, per accedere ad un piano sanitario più completo.

8. Il contributo mensile previsto al precedente comma 6 sarà corrisposto anche ai dipendenti di aziende nelle quali operino, alla data del 1° gennaio 2023, forme di assistenza sanitaria integrativa a livello aziendale. A livello aziendale l'erogazione del contributo sarà determinata in relazione a quanto previsto da eventuali accordi o regolamenti aziendali. Resta espressamente inteso che il contributo è da destinarsi esclusivamente a forme di assistenza sanitaria integrativa aziendale.

Note a verbale

2. Le parti si danno atto della necessità di condurre azioni condivise volte a

diffondere in maniera più completa tutte le opportunità offerte dal FASG&P. Per tale ragione le parti promuoveranno una compagno informativa, a carico del FASG&P e stabiliscono 1 ora di assemblea aggiuntiva retribuita una tantum, da effettuarsi nell'arco della vigenza contrattuale 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025 per portare a termine l'obiettivo condiviso.

3. Per il 2023 le parti confermano l'applicazione della normativa contrattuale del CCNL 16 settembre 2020.

Testo integrato dall'[ipotesi di accordo 26/01/2023](#)

Testo integrato dall'[ipotesi di accordo 02/02/2023](#)

TITOLO V - Salute sicurezza ambiente e appalti

A. Prevenzione, Sicurezza sul lavoro e Ambiente

Il miglioramento continuo dei livelli di prevenzione e di sicurezza a favore dei lavoratori che operano nelle aziende del settore, oltre che dal rispetto delle norme di legge, può essere significativamente favorito dalle parti sociali nazionali attraverso il loro ruolo di indirizzo e di valorizzazione di buone prassi.

Le parti, nel confermare come valori condivisi ed obiettivi comuni la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile, convengono di costituire la Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente, composta da sei membri in rappresentanza delle Imprese e sei in rappresentanza dei Lavoratori, che saranno nominati dalle parti.

La Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente procederà a un esame congiunto e monitoraggio sui seguenti argomenti:

- verifica dei contenuti delle nuove norme comunitarie e nazionali in materia di ambiente e sicurezza, per valutare le conseguenze sul settore e l'eventuale necessità di adeguare le norme contrattuali nazionali;

- analisi delle politiche ambientali e del loro impatto sul settore;

- eventuale necessità di intervenire sulle Istituzioni in relazione a modifiche legislative e regolamentari, in difesa degli interessi congiunti di imprese e lavoratori, e promozione presso le autorità competenti di iniziative per superare

vincoli amministrativi non giustificati e favorire lo sviluppo sostenibile;

- possibilità di individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti da specifiche normative (schede, ecc.);

- tematiche riguardanti il controllo delle immissioni in atmosfera, degli scarichi idrici, dei rifiuti solidi, sulla base degli elementi complessivi disponibili;

- possibilità di individuare idonee e adeguate soluzioni atte a superare diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse. Ciò anche in relazione a indagini e iniziative che fossero promosse dalle istituzioni preposte;

- possibilità di costituire una banca dei dati disponibili sulle statistiche degli infortuni occorsi nel settore;

*- problematiche eventualmente poste dall'applicazione dei valori e delle procedure previste per gli agenti chimici e fisici di cui al **Titolo IX del D.Lgs. 81/2008**;*

- evoluzione delle tabelle ACGIH e della normativa nazionale ed europea in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici.

Qualora le problematiche sopra indicate presentassero significativi riflessi in specifiche aree locali, le parti nazionali ricercheranno gli opportuni collegamenti con le rispettive organizzazioni territoriali.

Oltre all'esame congiunto sulle materie sopra elencate, le parti, in sede di Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente, attiveranno le seguenti iniziative volte a migliorare la prevenzione e a ridurre gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

- procederanno alla raccolta e all'analisi di normative, buone prassi, informazioni, e conoscenze specifiche sulla gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro; sulla base delle conoscenze così acquisite e condivise, elaboreranno linee guida:

per la formazione di base e l'aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente (RLSSA), con particolare attenzione alle specificità settoriali. La diffusione delle linee guida elaborate dalla Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente sarà effettuata in coordinamento con gli Organismi paritetici territoriali;

per la formazione dei lavoratori per i quali la legge prevede una quota di

formazione dedicata alla sicurezza sul lavoro (apprendisti);

sulla valutazione e prevenzione dei rischi lavorativi di tutti i lavoratori che operano in azienda con contratti di lavoro subordinato;

- approfondiranno ed esamineranno le problematiche relative:

all'esposizione a sostanze cancerogene e mutagene, tenendo conto dei risultati più recenti di studi promossi da Istituti previsti dalla legge, dalle Regioni, e da Enti di ricerca scientifica di indiscussa competenza (IARC, Comitato Scientifico Centrale per l'esame della tossicità ed ecotossicità dei composti dell'UE, Commissioni cancerogenesi e mutagenesi, National Cancer Institute, EPA, NIOSH, OSHA);

ai rischi relativi all'apparato muscolo - scheletrico, all'applicazione dei criteri di ergonomia nella prevenzione dei rischi, all'utilizzo dei videotermini, alle modalità di definizione e di valutazione degli incidenti mancati.

Le linee guida elaborate dalle parti nazionali saranno inoltre proposte alle istituzioni nazionali e regionali competenti, come contributo per orientare l'emanazione di norme e regolamenti applicativi in materia di ambiente, prevenzione e sicurezza sul lavoro.

In sede di Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente sarà costituita una Anagrafe nazionale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente. A tal fine saranno attivati gli opportuni collegamenti con gli Organismi bilaterali territoriali per la raccolta dei dati.

Le parti nazionali firmatarie si ritengono impegnate alla reciproca informazione sulle rispettive iniziative in materia di ambiente e sicurezza, si ritengono altresì impegnate a promuovere iniziative, anche congiunte, in materia di predisposizione, implementazione e attuazione di protocolli di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Accomodamenti ragionevoli

*Anche in riferimento alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della **direttiva 2000/78/CE** recepita in Italia dal **D.Lgs. n. 216/2003**, le parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore con disabilità o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto.*

*In questo senso, le parti dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'**accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 12 dicembre 2018**, "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica" e richiamano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente*

protetti e l'impegno ad individuare le possibili soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentono la eliminazione o riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego dei lavoratori con disabilità interessati.

B. Decentramento produttivo, Appalti e Lavoro a Domicilio

1. In occasione degli incontri a livello nazionale e territoriale di cui al Titolo I "Relazioni Industriali" del presente contratto, le Associazioni imprenditoriali firmatarie forniranno a Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil:

- informazioni sulla natura delle attività produttive conferite a terzi;
- dati aggregati sulla natura delle attività conferite in appalto;
- le dimensioni occupazionali di eventuali casi di scorporo di attività dal ciclo V produttivo e la relativa natura;
- dati aggregati sul ricorso al lavoro a domicilio, con specificazione del numero medio dei lavoratori interessati.

2. Annualmente, le aziende forniranno alla RSU un quadro aggiornato sul dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive e, in occasione di specifici incontri, i casi di acquisizioni, di fusioni e gli effetti occupazionali relativi. I dati forniti in occasione degli incontri di cui al presente punto saranno oggetto di esame congiunto.

3. Le aziende inoltre, ai fini di una valutazione degli effetti occupazionali relativi, forniranno alla RSU informazioni preventive sulle attività da conferire in appalto, sui casi di scorporo di attività dal ciclo produttivo e su quelli di ricorso ai lavoro a domicilio. Nell'incontro annuale tra direzione aziendale e RSU verranno inoltre fornite informazioni relative ai dati aggregati rispetto alla natura, contenuti, obiettivi, prescrizioni di sicurezza e relativo CCNL applicato delle attività conferite in appalto.

4. Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge in materia assicurativa, previdenziale, d'igiene e sicurezza del lavoro nonché dai rispettivi contratti di lavoro. Inoltre, ferme restando le responsabilità dei vari

soggetti nel contratto di appalto, nel corso dell'incontro di cui al comma 2 le aziende daranno informazione sull'avvenuta consegna all'azienda stessa (in qualità di soggetto committente) della documentazione prevista dalla legge circa il corretto adempimento delle obbligazioni retributive e contributive da parte del soggetto appaltatore.

5. In particolare, in materia di sicurezza del lavoro, l'azienda, come previsto dal **D.Lgs. 81/2008**, verificherà l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici in relazione ai lavori da affidare in appalto e fornirà loro dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

6. Le parti si impegnano a favorire iniziative finalizzate a diffondere la cultura della sicurezza e a monitorare gli standard di sicurezza delle imprese appaltatrici.

7. In relazione ad appalti di particolare rilevanza e complessità per i quali la legge prevede la redazione di un piano di sicurezza e di coordinamento, l'impresa committente fornirà al proprio RLSSA informazioni sui contenuti dello stesso. Tale piano sarà consegnato alle imprese appaltatrici che saranno impegnate nella informazione dei loro Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza; per questi ultimi, se ritenuto opportuno dalle imprese committente e appaltatrice, l'impresa committente metterà a disposizione dell'appaltatore le informazioni e gli elementi necessari all'eventuale formazione.

8. I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire, con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice, dei servizi di mensa, degli spogliatoi e dei servizi sanitari di emergenza.

Testo integrato dall'**ipotesi di accordo 26/01/2023**

TITOLO VI - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

1. Le parti si danno atto che le disposizioni del vigente contratto costituiscono un corpo unico, inscindibilmente correlato in ogni sua parte.

2. Esse sono pertanto impegnate ad adoperarsi attivamente anche tramite le rispettive strutture per rimuovere gli eventuali ostacoli o comportamenti contrastanti

con la piena osservanza delle norme suddette.

PARTE II

Art. 1 Assunzione - documenti - residenza e domicilio

1. Per le assunzioni valgono le norme di legge.

2. L'assunzione deve essere comunicata al lavoratore mediante lettera che specifichi:

- l'identità delle parti;
- la data di assunzione;
- la durata del rapporto di lavoro specificando se si tratta di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- l'inquadramento ai sensi del successivo art. 4;
- il trattamento economico iniziale con l'indicazione del periodo di pagamento;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- il luogo di lavoro;
- il rinvio alle norme del presente CCNL per gli istituti non espressamente richiamati;
- tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

3. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- la carta d'identità od altro documento equipollente;
- il certificato di attribuzione del codice fiscale;
- i prescritti documenti Inps.

4. È facoltà dell'azienda richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi, nonché i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che il lavoratore sia in grado di produrre.

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

6. L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 2 Disciplina dell'apprendistato, del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato

PARAGRAFO A - Apprendistato

1. Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni del **DLgs 81/2015**.

2. L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova di servizio effettivo pari a:

- quattro settimane per gli apprendisti assunti ad un livello pari od inferiore al G;
- otto settimane per gli apprendisti assunti ad un livello superiore al G.

3. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante è di tre anni. La durata dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca è regolata dalle rispettive norme di legge.

5. La durata della formazione nell'apprendistato nelle tipologie di cui al precedente comma è stabilita dalle rispettive norme di legge.

6. I profili formativi e le modalità dell'erogazione della formazione nell'apprendistato professionalizzante sono disciplinate dall'Allegato 4 del presente

contratto.

7. Per l'instaurazione di contratti di apprendistato è necessaria la presenza in azienda di un tutore della formazione o referente aziendale, i cui requisiti e le cui funzioni sono definiti nell'Allegato 4 del presente contratto.

8. L'inquadramento dell'apprendista non potrà essere inferiore per più di due livelli a quello spettante in base alla qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i livelli previsti dal sistema classificatorio, indipendentemente dal gruppo di appartenenza e dell'area funzionale. I lavoratori che, in base alla qualifica da conseguire al termine del periodo di apprendistato, saranno inquadrati nei livelli H e G, passeranno comunque al livello H dopo 12 mesi di permanenza nei livello I.

9. Durante il rapporto di apprendistato, la retribuzione spettante è composta dal minimo contrattuale del livello in cui l'apprendista è stato inquadrato. È vietato retribuire l'apprendista a cottimo.

10. La durata delle ferie è di 30 giorni di calendario per gli apprendisti di età inferiore a 16 anni e di 4 settimane per quelli che hanno superato i 16 anni di età.

11. In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non professionali, il lavoratore apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 6 mesi.

12. Entro il limite di conservazione del posto sopra indicato, al lavoratore, apprendista non in prova e non in cassa integrazione guadagni l'azienda riconoscerà i seguenti trattamenti:

- anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dell'INPS;

- corresponsione di una integrazione della predetta indennità sino a raggiungere il 75% della retribuzione netta di cui al comma 9 del presente articolo, per i primi 2 mesi di malattia o infortunio non professionale, computati sommando tutti gli eventi morbosi.

13. In caso di sospensione del rapporto di apprendistato per periodi superiori ai 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria, il periodo di apprendistato potrà essere prolungato con il consenso di entrambe le parti per un periodo pari alla sospensione stessa.

14. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, le parti non abbiano esercitato la facoltà di recesso ai sensi di legge, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e il periodo di apprendistato sarà considerato utile al fini del computo dell'anzianità servizio.

15. Fermo restando il divieto legale per entrambe le parti di recedere dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, l'apprendista che recede dal rapporto di apprendistato per dimissioni è tenuto al rispetto del periodo di preavviso di cui all'art. 56 del presente contratto. I termini saranno quelli corrispondenti al livello di inquadramento iniziale del rapporto di apprendistato.

16. L'azienda informerà la RSU annualmente o, a richiesta, trimestralmente sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia, nonché sull'andamento e sui risultati della formazione.

17. La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non potrà essere esercitata qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati in rapporti a tempo indeterminato in misura pari a quattro.

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

PARAGRAFO B - Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

*19 L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato avviene ai sensi del **D.Lgs. 81/2015**.*

20 Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato o in somministrazione a tempo determinato le aziende assicureranno gli interventi informativi e formativi richiesti dalla vigente legislazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

21 Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali (di cui al

*successivo PARAGRAFO C), acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale ulteriore periodo pattuito secondo le modalità di cui all'**art. 19, comma 3 del D.Lgs. 81/2015.***

*22 In relazione a quanto previsto dall'**art. 23, comma 1 ed all'art. 31, comma 2 del D.Lgs. 81/2015,** il numero di lavoratori occupati nell'azienda con i contratti di lavoro previsti nel presente articolo, non potrà superare la percentuale del 32%, complessivamente intesa per i due istituti, calcolata in media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.*

23 L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui al comma 22 è arrotondata all'unità intera superiore.

24 Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma 22 dia risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.

Norme specifiche per il contratto a tempo determinato

25. L'assunzione a termine per sostituzione di lavoratori in congedo di maternità paternità o parentale, potrà prevedere un periodo di affiancamento di 2 mesi complessivi, collocabili in tutto o in parte sia prima dell'inizio che dopo la conclusione del periodo di sostituzione, al fine di garantire un adeguato passaggio di consegne.

26. Ferma restando la cessazione del contratto di lavoro a tempo determinato alla scadenza prevista, il periodo di conservazione del posto per malattia e infortunio non sui lavoro per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova, è pari a un quarto della durata del contratto, fino a un massimo di 6 mesi di comporta.

- Dichiarazione delle parti stipulanti -

Le parti convengono che la disciplina del presente articolo risponde alla necessità di soddisfare le esigenze aziendali e non ha finalità di destrutturazione del mercato del lavoro.

PARAGRAFO C

*Ai sensi dell'**articolo 21, secondo comma, D.Lgs. 81/2015,** si identificano come stagionali, oltre a quelle individuate nelle norme di legge, le fattispecie di stagionalità dovute a particolari esigenze legate a produzioni specifiche la cui richiesta cresce in determinati periodi dell'anno che non possono in ogni caso superare complessivamente i sei mesi nell'arco dell'anno solare e che sono definite*

Articolo integrato dall'**ipotesi di accordo 26/01/2023**

Art. 3 Periodo di prova

1. L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui al precedente art. 1 e non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione dello stesso.

2. Nel corso del periodo di prova sussistono, tra le parti, tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto da esso diversamente disposto. La risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento, ad iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso.

3. Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto e non seguito da conferma:

- ai lavoratori di cui ai Gruppi 1) e 2) dell'art. 4, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato, qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni, in qualunque tempo, o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi 2 mesi nel caso dei lavoratori di livello A e Q o durante il primo mese nel caso dei lavoratori di cui al Gruppo 1) appartenenti ad altre categorie e dei lavoratori di cui al Gruppo 2);

- in tutti gli altri casi di licenziamento l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso,

4. Per i lavoratori di cui al Gruppo 3) dell'art. 4 la retribuzione sarà comunque corrisposta per i soli giorni di effettiva prestazione.

5. La durata del periodo di prova, riferita all'effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente tabella:

Durata	Livelli
mesi 6	Q-A

mesi 3	B-C-D
mesi 2	E-F-G-H
mesi 1	I

Art. 4 Classificazione del personale

PARAGRAFO A

- 1. I lavoratori sono inquadrati in scale classificatorie distinte a seconda delle seguenti aree funzionali di appartenenza: amministrazione e contabilità, commerciale/logistica, manutenzione, personale/organizzazione/EDP, produzione, qualità, ricerca e sviluppo, servizi vari.*
2. Le aree funzionali rappresentano le funzioni aziendali presenti nella prevalente struttura organizzativa delle imprese del settore.
3. Nell'ambito di ogni area funzionale l'inquadramento dei lavoratori nei livelli previsti viene effettuato in base alle relative declaratorie e posizioni professionali.
4. Le declaratorie e le posizioni professionali relative ai livelli propri di ciascuna area funzionale sono riportate nell'allegato 2, che costituisce parte integrante del presente articolo.
5. La declaratoria determina le caratteristiche e i requisiti che, con riguardo ai criteri di conoscenza, responsabilità e autonomia, si reputano indispensabili per inquadrare la mansione nel livello considerato.
6. Le posizioni professionali determinano il minimo contenuto professionale che una mansione deve presentare per essere inquadrata nel corrispondente livello.
7. La mansione svolta su più aree funzionali sarà inquadrata in base all'area di prevalente attività.
8. La mansione il cui contenuto professionale non sia rappresentato dalle posizioni professionali verrà inquadrata nei livelli previsti per la relativa area di appartenenza, sulla base della declaratoria pertinente, con l'ausilio del riferimento analogico alle posizioni professionali esistenti.
9. Ai sensi di quanto stabilito dall'**art. 2 della Legge n. 190/1985**, le parti si

danno atto che caratteristiche indispensabili per l'appartenenza alla categoria dei quadri sono:

- lo svolgimento con carattere continuativo di funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa;
- il coordinamento, il controllo e la responsabilità di unità organizzative, con discrezionalità di poteri, per l'attuazione di programmi stabiliti dalla direzione da cui dipendono o che espletano autonome mansioni specialistiche di equivalente importanza e responsabilità;
- in termini di conoscenza, responsabilità ed autonomia, i suddetti lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri:
- sono in possesso di una approfondita conoscenza delle discipline specifiche dell'ambito professionale di appartenenza e di quelle degli ambiti correlati o di una elevata specializzazione per la ricerca, la progettazione e lo sviluppo di studi, metodologie e sistemi innovativi;
- hanno la responsabilità di garantire i risultati complessivi di importanti e complesse unità organizzative, anche in termini di ottimizzazione delle risorse umane, tecniche e finanziarie loro affidate o della piena rispondenza dei contributi altamente qualificati forniti agli obiettivi strategici stabiliti;
- nell'ambito del mandato ricevuto, operano con discrezionalità di poteri sulla base delle sole direttive strategiche stabilite dalla direzione da cui dipendono.

10. In relazione a quanto stabilito nell'allegato 2, le scale classificatorie relative a ciascuna area funzionale sono costituite dai seguenti livelli:

Area amministrazione:	A - B - C - F
Area commerciale/logistica:	A - C - E - F - G - H
Area manutenzione:	A - C - D - E - F - H
Area personale/org./EDP:	A - B - C - E - F
Area produzione:	A - C - E - F - G - H - I
Area qualità:	A - C - E - F - G - H
Area ricerca e sviluppo:	A - C - E - F - H
Area servizi vari:	A - C - E - F - H - I

11. I livelli previsti per un'area funzionale non sono utilizzabili per inquadrare

lavoratori appartenenti ad altre aree, eccezion fatta per i casi di passaggio da un'area funzionale all'altra.

PARAGRAFO B

12. La RSU:

- verifica l'inquadramento delle mansioni attuato dall'azienda, avanza le eventuali diverse valutazioni e le esamina con la Direzione aziendale ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni del presente articolo e dalle relative norme transitorie;
- segnala alla Commissione Paritetica Nazionale di cui al successivo comma 13, le mansioni per il cui inquadramento si è registrato disaccordo con la Direzione aziendale;
- esamina con la Direzione aziendale gli effetti di nuove forme di organizzazione del lavoro sul sistema classificatorio;
- propone, congiuntamente alla Direzione aziendale, alla Commissione Paritetica Nazionale, le eventuali integrazioni o modifiche da apportare al sistema classificatorio in occasione del successivo rinnovo contrattuale. Ciò con particolare riferimento a quanto previsto al 5 comma del Titolo II "Organizzazione del lavoro".

13. Viene istituita una Commissione Paritetica Nazionale composta da nove rappresentanti delle Associazioni industriali e da nove rappresentanti delle Organizzazioni sindacali.

14. La Commissione avrà il compito di:

- esprimere, entro 60 giorni dalla segnalazione, il proprio parere sull'area funzionale ed il livello di competenza delle mansioni sottoposte ai suo esame dalla Direzione aziendale e/o dalla RSU;
- sottoporre alle parti stipulanti proposte di integrazioni o modifiche da apportare ai sistema classificatorio in occasione del successivo rinnovo contrattuale. Ciò con particolare riferimento a quanto previsto nell'ultimo comma del Titolo II "Organizzazione del lavoro".

15. L'esaurimento della procedura di cui ai punti precedenti rappresenta imprescindibile condizione di procedibilità per eventuali ricorsi alla autorità giudiziaria e per eventuali iniziative conflittuali.

PARAGRAFO C

16. La distinzione tra quadri, impiegati, qualifiche speciali ed operai - effettuata in base alle disposizioni della legge e degli accordi interconfederali in materia - viene mantenuta, agli effetti delle norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, etc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche. Ai fini suddetti, il presente testo contrattuale adotta la seguente nomenclatura:

GRUPPO 1) Qualifica quadri

Qualifica impiegatizzata

- area amministrazione: A1 - B1 - C1 - F1
- area commerciale/logistica: A1 - C1 - D1
- area manutenzione: A1 - C1 - D1
- area personale/org./EDP: A1 - B1 - C1 - E1 - F1
- area produzione: A1 - C1
- area qualità: A1 - C1
- area ricerca e sviluppo: A1 - C1 - E1
- area servizi vari: A1 - C1 - E1 - F1

GRUPPO 2) Qualifica speciale:

- area commerciale/logistica: C2
- area produzione: C2 - E2
- area qualità: C2

GRUPPO 3) Qualifica operaia:

- area commerciale/logistica: F3 - G3 - h3
- area manutenzione: D3 - E3 - F3 - h3
- area personale/org./EDP : E3
- area produzione: E3 - F3 - G3 - h3 - I3
- area qualità: E3 - F3 - G3 - h3
- area ricerca e sviluppo: E3 - F3 - h3
- area servizi vari: F3 - h3 - I3

17. A partire dal 1° gennaio 2021, tutti i lavoratori inquadrati al livello 1 dell'area produzione, con posizione professionale di addetti alla conduzione di macchine di produzione o all'esecuzione di operazioni di montaggio ed assemblaggio di prodotti, saranno inquadrati al livello H dopo il superamento del periodo di prova di cui all'art. 3, comma 5, del CCNL.

PARAGRAFO D

Commissione paritetica nazionale per la revisione del sistema di classificazione

18. Le parti convengono che l'attuale sistema classificatorio debba essere aggiornato tenuto conto dei cambiamenti intervenuti con riferimento alla crescente digitalizzazione e alla trasformazione della prestazione lavorativa, delle nuove professionalità e delle competenze emergenti.

*19. Il **CCNL 16 settembre 2020** ha previsto la costituzione di una Commissione Paritetica Nazionale per la revisione del sistema di classificazione*

20. La Commissione Paritetica Nazionale composta da 9 componenti in rappresentanza delle Imprese e 9 componenti in rappresentanza dei Lavoratori, durante la vigenza d contratto collettivo ha lavorato ad una ipotesi di revisione dell'attuale sistema classificatorio.

21. La Commissione Paritetica proseguirà l'attività avviata al fine di definire l'ipotesi di revisione da sottoporre alle parti stipulanti entro 18 mesi dall'accordo di rinnovo. Contestualmente, eventuali sperimentazioni siglate a livello aziendale che prevedano nuove figure professionali potranno essere comunicate alla Commissione Paritetica che le valuterà quali possibili contributi ai lavori di revisione

- Nota a verbale -

Le mansioni di cui all'allegato 3 sulla base dell'attività e della tecnologia attuale, sono inquadrare, negli indicati livelli e posizioni professionali delle aree produzione e qualità.

- Dichiarazione delle parti -

Le parti convengono di riunire la Commissione Nazionale di cui al comma 13 del presente articolo per esaminare la definizione di nuove esemplificazioni di mansione da inserire nell'allegato 3 al presente contratto, allo scopo di recepire le professionalità peculiari di taluni comparti produttivi. Nello svolgimento di tale attività saranno valutate le conseguenze dell'evoluzione tecnologica e organizzativa sul lavoro: nuove mansioni, accorpamenti di mansioni, specializzazioni, semplificazioni di ruoli. Le proposte elaborate dalla Commissione saranno di volta in volta acquisite dalle parti stipulanti e trasferite nella disciplina contrattuale.

Articolo integrato dall'**ipotesi di accordo 26/01/2023**

Art. 5 Cumulo di mansioni

Al lavoratore ai quale vengono affidate mansioni pertinenti a diversi livelli, è riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità.

Art. 6 Passaggio di mansioni (NOTA 1)

1. 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.

2. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.

3. Il lavoratore che, per almeno 30 giorni consecutivi, disimpegni mansioni superiori nell'ambito del medesimo gruppo di cui all'art. 4, passa al pertinente livello superiore, salvo il caso di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

- Nota 1-

Per i quadri, vedasi art. 28 comma 1.

Art. 7 Passaggi di qualifica

1. Il passaggio di qualifica non costituisce motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

2. L'anzianità di servizio acquisita nella qualifica di provenienza è considerata utile per intero agli effetti degli scatti.

3. Agli effetti delle ferie, trattamento di malattia e di infortunio e del preavviso, la suddetta anzianità di servizio è considerata utile:

- per intero nel caso di passaggio dalla qualifica speciale alla qualifica impiegatizia;

- al 50% nei casi di passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica speciale o alla qualifica impiegatizia.

- Chiarimento a verbale -

Peri passaggi di qualifica avvenuti in data anteriore a quella di stipulazione del presente contratto si richiamano le disposizioni contrattuali vigenti al momento dei passaggi stessi.

Art. 8 Orario di lavoro

PARAGRAFO A

Orario normale di lavoro

1. Premesso che la durata massima dell'orario di lavoro è disciplinata dalle norme di legge e che nulla viene innovato a tali disposizioni, la durata settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore, normalmente distribuite su 5 giorni.

2. Per i lavoratori giornalieri potranno altresì essere realizzati, previa valutazione con la RSU regimi di orario settimanale di 39 ore, assorbendo il necessario numero di ore di riposo e di riduzione di orario di cui all'art. 9.

3. *Nelle situazioni di organizzazione dell'attività lavorativa continuativamente programmata per 17 o più turni settimanali, il normale orario annuo dei lavoratori turnisti interessati è pari al seguente numero di giornate lavorative di 8 ore ciascuna:*

	2023	2024	2025
<i>a. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali</i>	216	220	217
<i>b. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali</i>	213,5	217,5	214,5
<i>c. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali</i>	211,5	215,5	212,5

4. Il normale orario annuo di cui al precedente comma è stato determinato tenendo conto dei riposi corrispondenti ai sabati ed alle domeniche, delle giornate di riposo e delle riduzioni dell'orario di lavoro di cui all'articolo 9, di 20 giorni di ferie, delle festività di cui all'articolo 15, escluse la ricorrenza del Santo Patrono e le ferie ulteriori eventualmente spettanti.

5. I programmi attuati dall'azienda per la distribuzione delle giornate lavorative annue dei lavoratori interessati - che potranno anche riguardare singoli reparti o lavorazioni - nonché gli eventuali scostamenti, saranno tempestivamente comunicati e valutati con la RSU, mentre la distribuzione dei giorni di riposo e di lavoro collettivi conseguenti sarà oggetto di contrattazione, da esaurirsi, comunque, entro e non oltre 15 giorni dalla comunicazione effettuata dall'azienda.

6. Quanto stabilito al precedente comma si applica anche nelle situazioni di organizzazione dell'attività lavorativa aziendale continuativamente programmata su base annua per 16 turni settimanali ovvero per 1 o 2 turni giornalieri su più di 5 giorni la settimana.

Orario flessibile

7. A fronte di esigenze aziendali comportanti variazioni dell'intensità lavorativa in determinati periodi dell'anno, l'orario normale di lavoro di cui al primo comma del presente articolo può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende interessate attueranno programmi comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore (sino a 48, anche su 6 giorni) e settimane a prestazioni lavorative inferiori a tale limite (anche su 4 giorni).

8. Tali programmi - che potranno anche riguardare singoli reparti o lavorazioni - nonché gli eventuali scostamenti, saranno preventivamente comunicati e valutati con la RSU, ivi compresi i casi di attività su 17 o 18 turni settimanali.

9. Distribuzioni dell'orario di lavoro diverse da quelle indicate nel presente paragrafo saranno oggetto di contrattazione con la RSU, da esaurirsi comunque entro 25 giorni dalla comunicazione effettuata dalla azienda.

PARAGRAFO B

Lavoro straordinario

10. Il ricorso al lavoro straordinario è consentito in situazioni di necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tale da non ammettere

correlativi dimensionamenti di organico. Rientrano in tali ipotesi le necessità di far fronte ad esigenze di mercato legate a situazioni di punta, a commesse con vincolanti termini di consegna, ad eccezionali ordinativi in esportazione, a momentanee difficoltà di produzione determinate da innovazioni tecniche in corso sui prodotti o processi, la necessità di salvaguardare l'efficienza produttiva degli impianti e di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno. Nelle suddette situazioni, l'azienda può far ricorso al lavoro straordinario con il solo obbligo di darne tempestiva comunicazione alla RSU.

11. Eventuali ipotesi di lavoro straordinario, diverse da quelle sopra indicate, saranno contrattate preventivamente tra la Direzione aziendale e Sa RSU.

12. I dati mensili a consuntivo per servizio o reparto e gli elementi di obbiettiva giustificazione del ricorso al lavoro straordinario, nelle ipotesi di cui al precedente 10° comma, sono tenuti a disposizione della RSU.

13. Il lavoratore può esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento. Il lavoro straordinario, nonché il lavoro festivo, dovranno essere disposti ed autorizzati dalla Direzione aziendale.

PARAGRAFO C

Conto ore

14. Le ore straordinarie effettuate dai singolo lavoratore, ai sensi di quanto disposto dai precedenti commi 10 ed 11, saranno al 50% recuperate entro l'anno successivo a quello di effettuazione. Eventuali diverse intese sulla percentuale di recupero - potranno essere definite a livello aziendale con la RSU e/o con le organizzazioni sindacali territoriali.

15. Il recupero avverrà compatibilmente con le esigenze produttive e di mercato.

16. Le maggiorazioni verranno comunque corrisposte il mese successivo a quello dell'effettuazione.

PARAGRAFO D

Lavoro a turni

17. Per le lavorazioni a ciclo continuo e quelle continuativamente programmate su base annua per 17 o più turni settimanali, l'orario settimanale di 40 ore potrà essere realizzato anche attraverso turni plurisettemanali con riposi compensativi.

18. I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati e presteranno la loro opera nel turno per essi stabilito.

19. Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, fermo restando il diritto alle maggiorazioni stabilite per il lavoro straordinario.

PARAGRAFO E

Norme di attuazione del DLgs 66/2003

20. In attuazione di quanto stabilito dall'**art. 4, comma 4 del DLgs 66/2003**, si conviene che la durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi. Tale disposizione non modifica l'attuale disciplina contrattuale in materia di effettuazione dello straordinario e di corresponsione delle relative maggiorazioni.

21. In attuazione di quanto stabilito dall'**art. 8 del DLgs 66/2003**, si conviene che la prescrizione ai cui al comma 1 del suindicato articolo è assolta qualora in azienda esista un regime di pause concordato o di fatto di durata complessiva pari o superiore a 10 minuti giornalieri.

22. In attuazione di quanto stabilito dall'**art. 9, co. 2, lett d) del DLgs 66/2003**, si conviene che la prescrizione di cui al comma 1 del suindicato articolo è assolta in quelle situazioni aziendali di attività lavorativa, già in atto e/o regolate da accordi aziendali, che garantiscano comunque un periodo minimo di riposo settimanale di 24 ore ed un riposo medio settimanale di 35 ore da realizzare in un arco temporale di 3 mesi.

23. In attuazione di quanto stabilito dall'**art. 17, co. 1 del DLgs 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 situazioni 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 ai lavoro.

PARAGRAFO F

Orario di lavoro flessibile ai sensi dell'**art. 6 della Legge n. 170/2010**

24. È riconosciuto il diritto ad usufruire di orari di lavoro flessibile ai familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA ai sensi dell'**art. 6 della Legge 8 ottobre 2010, n. 170**, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, tenuto conto delle esigenze organizzative e produttive.

PARAGRAFO G

Linee guida per l'applicazione della banca delle ore solidale

*25. Le parti, confermando la volontà di promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle ore solidale, previsto dall'**articolo 24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151**, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Pertanto, ai sensi dell'**art. 24, D.Lgs. n. 151/2015**, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono definite le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.*

26. La Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell'azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, nei limiti di seguito specificati, in favore dei colleghi che necessitino di una ulteriore dotazione di permessi.

27. La Banca delle ore solidale prevede la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, intendendosi per tali quelle ulteriori rispetto alle quattro settimane annue.

28. Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruite dal lavoratore beneficiario.

29. Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, ROL ed ex-festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

30. L'attivazione dell'istituto è subordinata al consenso dei beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

31. Nell'accordo o regolamento aziendale sono definite, anchie in via sperimentale:

- le fattispecie, anche ulteriori, che consentono l'accesso all'istituto e l'individuazione della platea di lavoratori coinvolti, in qualità di cedenti e/o beneficiari;

- i tempi tecnici necessari e le specifiche modalità per attivare la Banca delle ore solidale;

- le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto;

- la eventuale priorità nella cessione/utilizzo;

- le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione;

- ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute;

- fatte salve diverse specifiche regolamentazioni, la gestione delle eventuali quote non fruite, prevedendo che le quote cedute e non fruite rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.

32. Le parti si incontreranno in caso di interventi normativi, di nuove disposizioni amministrative che ne modifichino l'impianto o di chiarimenti da parte degli enti previdenziali sulle norme esistenti al fine di apportare i necessari correttivi.

Art. 9 Giornate di riposo e riduzioni dell'orario di lavoro

1. I lavoratori hanno diritto di godere annualmente di 4 giornate di riposo in sostituzione delle festività soppresse dalla [Legge 5 marzo 1977, n. 54](#) e successive modifiche e del trattamento per le stesse previsto dall'Accordo interconfederale 26 gennaio 1977.

Ai lavoratori indicati di seguito sono riconosciute le seguenti riduzioni di orario annue (comprehensive delle riduzioni di orario di 40 ore di cui al punto 11 del Protocollo ministeriale 22 gennaio 1983):

- a) 116 ore per i lavoratori che svolgono la loro attività su 21 turni settimanali di 8 ore giornaliere - cicli continui;
- b) 100 ore per i lavoratori che svolgono la loro attività su 18 o più turni settimanali di 8 ore giornaliere;
- c) 80 ore per i lavoratori che svolgono la loro attività su 17 turni settimanali di 8 ore giornaliere e per quelli che prestano la loro opera su 2 turni diurni per 7 giorni la settimana, per questi ultimi a partire dal 1° gennaio 2001 la riduzione sarà di 88 ore;
- d) 64 ore per i lavoratori che svolgono la loro attività su 16 o 15 turni settimanali di 8 ore giornaliere;
- e) 52 ore per i lavoratori non addetti a turni o addetti a turni diversi da quelli suindicati.

3. I riposi di cui al comma 1 del presente articolo saranno ri proporzionati qualora nel corso dell'anno si verificano i seguenti casi: assunzione, risoluzione del rapporto di lavoro, assenze non retribuite, sospensione del rapporto di lavoro con l'intervento della Cassa integrazione guadagni.

4. Inoltre, per i singoli lavoratori la maturazione delle riduzioni di orario di cui al comma 2 del presente articolo avverrà in funzione delle diverse tipologie di prestazione lavorativa di cui al comma 2, nonché in proporzione diretta con l'effettiva attività lavorativa prestata. Ai soli fini del presente comma si considerano attività lavorativa: le ferie di cui all'art. 16; le festività di cui all'art. 15; le giornate di riposo e di riduzione dell'orario lavorativo di cui al presente

articolo in quanto effettivamente godute; le assenze per infortuni professionali diversi dagli infortuni in itinere di cui all'art. 2 comma 3 del D.P.R. 1124/1965; le assenze riferibili a un unico e continuativo evento morboso di durata almeno pari a 150 giorni e che abbia comportato il ricovero ospedaliero; le giornate di visita e i ricoveri per terapie oncologiche, degenerative, salvavita; le assenze per congedo di maternità obbligatoria ed il periodo di maternità anticipata per gravidanza a rischio o per mansioni incompatibili con la gravidanza; le assenze per congedo di paternità obbligatorio di cui all'articolo 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001; i permessi mensili di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992; le ore per assemblea durante l'orario di lavoro, di cui all'art. 61; i permessi per RSU di cui all'art. 60, per RLSSA di cui all'art. 41, per cariche sindacali di cui all'art. 63.

5. I suddetti riposi e riduzioni di orario di lavoro assorbono sino a concorrenza, quanto a titolo di riduzione di orario già concesso o concordato a livello aziendale.

Dichiarazione a verbale

Le modifiche apportate al comma 4 dell'articolo 9, riguardanti le assenze per congedo di paternità obbligatorio di cui all'articolo 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 ed i permessi mensili di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992, decorrono dal 1° febbraio 2023.

Articolo integrato dall'**ipotesi di accordo 26/01/2023**

Testo integrato dall'**ipotesi di accordo 02/02/2023**

Art. 10 Lavoro a tempo parziale

1. Il lavoro a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del **DLgs 81/2015**.
2. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiori« a quello contrattuale.
3. Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore, ai sensi dell'**art 6, co. 4 e seguenti del DLgs 81/2015**, possono essere previste clausole elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole 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.

4. 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, fermo restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della RSU da egli indicato.

5. Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale, il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 19, comma 2. 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. 19, comma 2, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

6. 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 5 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.

7. trattamenti normativi ed economici sono regolati dal **DLgs 81/2015** ed in particolare dall'art.7.

8. È consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa alle condizioni di cui all'**art. 8 del DLgs 81/2015**, Le trasformazioni del contratto di lavoro a tempo parziale per lavoratori affetti da malattie oncologiche o da gravi patologie degenerative di cui all'**art. 8, co. 3 del DLgs 81/2015**, non saranno computate nel limite di cui al successivo comma 13 del presente articolo.

9. È 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.

10. 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.

11. 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. 19, comma 2, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. 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. 19, comma 2, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

12. Nel lavoro a tempo parziale 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.

13. L'azienda valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore richiedente, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro il limite del 3% del personale dell'unità produttiva, occupato in ciascuna area funzionale di cui all'art. 4. Il risultato sarà arrotondato all'unità superiore, per le frazioni superiori a 0,5.

14. La Direzione aziendale informerà la RSU annualmente o, a richiesta, trimestralmente sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale ed il ricorso al lavoro supplementare.

- 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.

Art. 11 Disposizioni per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o mansioni di semplice attesa o custodia

1. Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali previste dal **DLgs 66/2003**.

2. La durata dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in:

- 45 ore settimanali per i discontinui con orario giornaliero di 9 ore;

- 48 ore settimanali per i discontinui con orario giornaliero di 10 ore.

3. Le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore settimanali) saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono gli orari settimanali di cui al 2° comma (45 e 48).

4. Le ulteriori ore di prestazione saranno compensate con quote orarie di retribuzione maggiorate del 18% fino a 60 ore settimanali, del 25% per la 61.ma ora settimanale e 35% per le ore successive.

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

6. Ai guardiani che prestano servizio esclusivamente notturno, fermo restando quanto sopra previsto, viene riconosciuta una maggiore paga di € 0,05 giornaliera per i vari orari (8, 9, 10 ore).

7. Restano ferme le migliori condizioni anche aziendali in atto.

- Chiarimento a verbale -

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

Art. 12 Lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni: definizioni e maggiorazioni

1. Lavoro straordinario è quello prestato oltre la durata dell'orario normale di lavoro stabilita dalle norme di legge.

2. Lavoro notturno:

- per i lavoratori di cui ai Gruppi 1) e 2) di cui all'art. 4, è quello effettuato in un periodo di 9 ore da stabilirsi tra le 20 e le 8 antimeridiane;

- per i lavoratori di cui ai Gruppo 3) dell'art. 4, è quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

3. Lavoro festivo è quello effettuato nella giornata destinata al riposo settimanale o nei giorni di festività di cui ai punti b) e c) dell'art. 15. Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; in caso contrario, il lavoro disposto in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per lavoro festivo e straordinario festivo.

4. Le maggiorazioni per retribuire le prestazioni anzidetto sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale	
dalla 41.ma alla 48.ma ora settimanale	18%
per la 49.ma ora	25%
per le ore successive	35%
2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi	50%
3) lavoro straordinario festivo e domenicale	
dalla 41.ma alla 48.ma ora settimanale	50%
per le ore successive	70%
4) lavoro domenicale con riposo compensativo	25%
5) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	
lavoratori di cui al Gruppo 3) dell'art. 4	30%
lavoratori di cui ai Gruppi 1) e 2) dell'art. 4	50%
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati)	
A. lavoro straordinario notturno compreso in turni avvicendati	
dalla 41.ma alla 48.ma ora settimanale	28%
Per la 49.ma ora	60%
per le ore successive	75%
B, lavoro straordinario notturno non compreso in turni avvicendati dalla 41.ma alla 48.ma ora settimanale	
- lavoratori di cui al Gruppo 3) dell'art. 4	30%
- lavoratori di cui ai Gruppi 1) e 2) dell'art. 4	50%
per la 49.ma ora	60%
Per le ore successive	75%

7) lavoro effettuato in turni avvicendati	
turni diurni	4%
turno notturno	28%

5. Per ogni turno notturno prestato nell'ambito dei turni avvicendati di cui al punto 7) del comma 4 del presente articolo verrà inoltre corrisposta una indennità nelle seguenti misure:

Livello	Lavoratori turnisti	Lavoratori turnisti addetti a 18 o più turni avvicendati di 8 ore
Q	15,61	16,22
A	14,44	15,04
B-C-D	12,95	13,54
E-F	11,95	12,53
G	11,48	12,05
H	10,97	11,54
I	10,38	10,96

Tale indennità sarà riproporzionata all'effettiva prestazione svolta nell'ambito del turno previsto.

6. L'indennità di cui al comma precedente è stata calcolata comprendendovi i riflessi sulla retribuzione indiretta e differita e pertanto non è computabile agli effetti di alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR. Essa, inoltre, assorbe sino a concorrenza quanto aziendalemente concesso o concordato allo stesso titolo.

7. I lavoratori di cui ai Gruppo 3) dell'art. 4, nel caso in cui siano addetti, nelle lavorazioni a turni, esclusivamente al turno notturno, in luogo della maggiorazione di cui al punto 5) del 4° comma, avranno diritto a quella di cui al punto 7) del 4° comma nonché agli importi di cui al 5° comma.

8. Le percentuali suddette vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui al 1° comma dell'art 19, calcolate con il coefficiente di cui all'art 18.

9. Esse percentuali non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore. Peraltro, nei confronti del personale turnista, alle maggiorazioni sopra previste per il lavoro effettuato in turni avvicendati (turno diurno 4%, turno notturno 28% più importo fisso) andrà aggiunta la percentuale di maggiorazione di cui al 4° comma punto 4) in caso di lavoro prestato in giornata domenicale con riposo compensativo e la percentuale di cui al 4° comma punto 2) in caso di lavoro non straordinario prestato nei giorni considerati festivi.

10. Ai minori che lavorano in squadre avvicendate, la mezz'ora di riposo prevista dalle vigenti disposizioni di legge dovrà essere retribuita, ma in tal caso resta assorbita la maggiorazione prevista per i turni diurni dal 4° comma, punto 7), del presente articolo,

11. Per ogni sabato effettivamente lavorato nell'ambito della disciplina di orario flessibile di cui all'art. 8, 7° comma, verrà corrisposta un'indennità di € 5,16, assorbibile sino a concorrenza di quanto aziendalemente concesso o concordato allo stesso titolo. Tale indennità, salvo diversa disposizione aziendale, non è computabile agli effetti di alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR.

Dichiarazioni delle parti stipulanti

1 Quanto stabilito dal presente articolo in materia di corresponsione delle maggiorazioni non modifica le condizioni di miglior favore aziendali applicate alla data del 2 giugno 2004.

2 Con particolare riferimento all'indennità di turno notturno di cui al comma 5 del presente articolo, le parti ribadiscono che nulla potrà essere contrattato a tale titolo a livello aziendale fino alla scadenza del presente contratto.

- Chiarimenti a verbale -

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

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

- Nota a verbale -

Per tutto quanto previsto dal 4° comma punto 4) del presente articolo restano salve le condizioni, anche aziendali, di miglior favore che continueranno ad essere applicate.

Art. 13 Turnisti a ciclo continuo

1 Per il lavoratore turnista addetto a cicli continui, intesi come tali quelli che si svolgono su tre turni avvicendati sull'intero arco settimanale di 7 giorni, l'orario normale annuo di lavoro di cui al 3° comma dell'art. 8 è comprensivo dei riposi a fronte delle festività di cui ai punti b) e c), paragrafo A dell'art. 15 - esclusa la ricorrenza del Santo Patrono - ed il lavoro prestato nelle stesse comporterà, in aggiunta ai valori dell'indennità di turno, il riconoscimento della sola maggiorazione del 50% di cui all'art. 12.

2 La percentuale di maggiorazione per turno notturno, viene elevata, per i lavoratori di cui al presente articolo, al 40%; tale maggiorazione viene incrementata per ogni turno notturno dei valori di cui al 5° comma dell'art. 12.

- Chiarimento a verbale -

Le maggiorazioni di cui al presente articolo vanno corrisposte tutte le volte che la distribuzione dell'orario di lavoro comporti, in via continuativa e per un periodo di tempo indefinito, la prestazione per 7 giorni, prevedendo quindi organicamente e sistematicamente il lavoro nelle 24 ore della domenica.

Art. 14 Computo delle maggiorazioni per il lavoro a turni

1. Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera a turni avvicendati, le maggiorazioni di cui al 4° comma, punto 7) dell'art. 12 ed all'art. 13 saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di malattia o di infortunio e dei riposi aggiuntivi di cui all'art. 9, sulla base della maggiorazione media realizzata negli ultimi dodici mesi.

2. Restano salvi altri eventuali periodi di riferimento aziendali concordati.

Art. 15 Giorni festivi e riposo settimanale

PARAGRAFO A - Giorni festivi

1. Sono considerati festivi:

a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi del paragrafo B

del presente articolo e delle disposizioni legislative vigenti;

b) le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e le altre che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta, venissero stabilite;

c) Se seguenti dieci festività:

1) Capodanno

2) 6 gennaio - Epifania

3) Lunedì di Pasqua - giorno dell'Angelo

4) 2 giugno - festa della Repubblica

5) 15 agosto - Assunzione

6) 1° novembre - Ognissanti

7) 8 dicembre - Immacolata Concezione

8) 25 dicembre - S. Natale

9) 26 dicembre - S. Stefano

10) giorno del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento e le altre che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta, venissero stabilite;

d) il giorno di Pasqua.

2. In occasione della Pasqua, e comunque in coincidenza di una o più festività di cui alle lettere b) e c) del presente articolo tra di loro, o con la domenica, o con il giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto al lavoratore, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo di 1/25 della retribuzione mensile, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2.

3. 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. 12 del presente contratto, salvi i casi di recupero o spostamento.

PARAGRAFO B - Riposo settimanale

4. Come previsto dal **DLgs 8 aprile 2003, n. 66** e fatto salvo quanto disposto per i minori, il riposo settimanale cadrà normalmente in domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

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

Art. 16 Ferie

1. Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore in servizio ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza della retribuzione, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2, secondo i termini sotto indicati:

A) per i lavoratori di cui ai Gruppi 1) e 2) dell'art. 4

- 4 settimane (pari a 20 giorni lavorativi) per anzianità fino a 10 anni;
- 5 settimane (pari a 25 giorni lavorativi) per anzianità oltre 10 anni.

B) per i lavoratori di cui al Gruppo 3) dell'art. 4

- 4 settimane (pari a 20 giorni lavorativi) per anzianità fino a 18 anni;
- 5 settimane (pari a 25 giorni lavorativi) per anzianità oltre 18 anni.

2. In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a una settimana, salvo il caso in cui non sia stata effettuata la concentrazione dell'orario settimanale in 5 giorni,

3. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; le festività previste dalle lettere b) e c) - Paragrafo A del 1° comma dell'art. 15 che cadono in tale periodo (con esclusione delle festività che coincidono con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale di lavoro in 5 giorni) non sono computabili, agli effetti delle ferie, e pertanto si farà luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse, ovvero, d'accordo con la RSU, al pagamento per

le giornate di ferie non godute.

4. La malattia sopravvenuta durante il periodo feriale, regolarmente comunicata e certificata secondo le vigenti disposizioni di legge e di contratto, interrompe il decorso delle ferie stesse nei seguenti casi:

a) malattia che comporta il ricovero ospedaliero, per la durata dello stesso;

b) malattia la cui prognosi sia superiore a 8 giorni consecutivi.

5. Per gli adolescenti che non hanno compiuto i 16 anni, il periodo di cui al 1° comma è stabilito in 30 giorni di calendario.

6. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze del servizio.

7. Come previsto dall'**art. 10 del DLgs 66/2003**, così come modificato dal **DLgs 213/2004**, il lavoratore ha diritto al godimento di almeno 4 settimane di ferie nell'anno feriale di maturazione.

8. Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie e, in caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle giornate eccedenti le quattro settimane di ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2, nella misura in atto al momento della liquidazione.

9. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso. Il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, sempreché non abbia già usufruito dell'intero periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno in ogni caso computate come mesi interi.

10. Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 30 del presente contratto. r-.

Norma transitoria

I lavoratori di cui ai Gruppi 1) e 2) dell'art. 4, assunti precedentemente al 31 marzo 1996, al compimento del 18.mo anno di anzianità, hanno diritto a 5 settimane e 2,5 giorni di ferie (pari a 27,5 giorni lavorativi).

- Chiarimento a verbale -

L'interruzione delle ferie per le ragioni di cui ai punti a) e b), comma 4, del presente articolo - analogamente agli altri casi di mancato godimento delle ferie per malattia intervenuta prima del periodo feriale - non comporta l'automatico prolungamento del periodo feriale stesso ed il lavoratore, qualora guarito, è tenuto a rientrare in servizio al termine di detto periodo.

- Dichiarazione delle parti stipulanti -

Le parti, con la regolamentazione di cui al 4° comma del presente articolo, hanno inteso disciplinare pattiziamente la fattispecie dell'insorgenza della malattia durante il periodo feriale, al fine di superare le problematiche interpretative poste dalla giurisprudenza di legittimità e di merito.

Art. 17 Trattamento economico

1. In osservanza di quanto previsto dall'**Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018** "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil", le parti individuano il trattamento economico come segue.

PARAGRAFO A

Trattamento economico minimo (TEM)

2. Il presente contratto collettivo nazionale individua i minimi retributivi per il periodo di vigenza contrattuale intesi quale trattamento economico minimo (TEM) la cui variazione avverrà - secondo le regole condivise, per norma o prassi - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat.

3. Dal 1° gennaio 2023 i minimi retributivi sono fissati per ciascun livello nella seguente tabella

LIV.	Dal 1/1/2023	Dal 1/1/2024	Dal 1/4/2025
I	1.493,30	1.529,25	1.566,80

H	1.661,03	1.701,02	1.742,79
G	1.741,80	1.783,74	1.827,54
F	1.869,12	1.914,12	1.961,12
E	1.918,78	1.964,98	2.013,23
D	1.999,48	2.047,62	2.097,90
C	2.024,93	2.073,68	2.124,60
B	2.051,87	2.101,27	2.152,87
A	2.174,98	2.227,34	2.282,03
Q	2.309,97	2.365,59	2.423,68

I minimi di cui alla tabella sopra riportata sono comprensivi degli aumenti retributivi riconosciuti nelle misure ed alle scadenze che seguono:

LIV.	Dal 1/1/2023	Dal 1/1/2024	Dal 1/4/2025
I	48,73	35,95	37,55
H	54,21	39,99	41,77
G	56,85	41,94	43,80
F	61,00	45,00	47,00
E	62,62	46,20	48,25
D	65,25	48,14	50,28
C	66,09	48,75	50,92
B	66,97	49,40	51,60
A	70,98	52,36	54,69
Q	75,39	55,62	58,09

Le parti concordano che, ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio 2026 - 2028 la nuova retribuzione media di riferimento sarà pari a € 2.060 lordi mensili.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 26/01/2023](#)

Art. 18 Divisore orario

Per tutti i lavoratori la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

Art. 19 Elementi della retribuzione

1. Paga mensile o stipendio (minimo contrattuale, scatti di anzianità, eventuale importo retributivo individuale ex **art. 17 del CCNL 2 luglio 1992**, indennità di funzione per la qualifica dei quadri, eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale).

2. Ai fini del pagamento degli istituti del contratto che richiamano il presente articolo, gli elementi retributivi contrattuali da computare ove spettanti e le relative modalità di calcolo sono i seguenti:

- elementi retributivi di cui al 1° comma del presente articolo;
- cottimo di cui all'art. 22: media del mese precedente;
- ad personam cottimo di cui all'art. 22, comma 22;
- ad personam compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi di cui alla Norma transitoria in calce all'**art. 23 del CCNL 15 aprile 2000**;
- premio di produzione di cui alla Nota a verbale dell'art. 24 e indennità sostitutiva del premio di risultato di cui al comma 5 e al comma 6 dello stesso art. 24;
- maggiorazioni per lavoro a turni per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera a turni avvicendati, di cui all'art. 14: maggiorazione media realizzata negli ultimi 12 mesi, salvo altri eventuali periodi di riferimento aziendali in vigore;
- ad personam turni di cui all'art. 26;
- ad personam indennità nocive di cui alla Dichiarazione a verbale all'**art. 43 del CCNL 2 luglio 1992**.

3. Gli elementi aziendali da computare, a questi fini, trovano regolamentazione nella normativa aziendale secondo quanto in atto.

- Chiarimento a verbale -

Gli importi corrisposti dalle aziende ai lavoratori a fronte degli scatti di anzianità maturati fino al 30 giugno 1980 e congelati secondo quanto previsto dal 2° comma della "Norma transitoria" all'**art. 21 del CCNL 14 luglio 1980** sono compresi tra gli elementi retributivi mensili di cui al 1° comma del presente articolo.

Art. 20 Corresponsione della retribuzione

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

2. Nel caso che l'azienda, per fatto da essa dipendente e al di fuori dei casi di contestazione ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del TFR e della indennità di mancato preavviso.

3. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato un prospetto in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga o stipendio, cottimo, ecc.) e la elencazione delle trattenute e le ore da recuperare ai sensi dell'art. 8, par. C.

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

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

6. La retribuzione normale ai lavoratori è corrisposta in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

7. Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

a) ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui alle lettere b) e c) - Paragrafo A dell'art. 15, escluse solo quelle coincidenti con la domenica;

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

8. Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando al suddetto numero di ore il coefficiente risultante dal seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

173 / ore lavorative del mese

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

10. in caso di distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro su un arco di più settimane come previsto dal 7° e 17° comma dell'art. 8, la retribuzione normale mensile rimane ragguagliata ad un arco di 40 ore settimanali; pertanto anche ai fini della detrazione ai cui ai precedenti commi le ore lavorative del mese si intendono riferite a tale durata.

Art. 21 Reclami sulla retribuzione

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto dei pagamento; il lavoratore che non vi provvede, perde ogni diritto per ciò che riguarda il danaro contenuto nella busta stessa.

Art. 22 Lavoro a cottimo

1. Ferme restando le norme di legge in materia, l'effettuazione del lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, è disciplinata dalle norme che seguono.

PARAGRAFO A

2. Le tariffe di cottimo (a tempo, a prezzo o ad indice di rendimento) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, al lavoratore di normale capacità ed operosità, il conseguimento " di un utile di cottimo non inferiore al 8% del minimo contrattuale del proprio livello, con l'aggiunta dell'importo di € 0,52 mensili. Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità (intendendosi per tale almeno i due terzi) dei lavoratori lavoratori a cottimo in un medesimo reparto, con la stessa tariffa, nei periodi sopra indicati abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore al suddetto minimo, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di lavoratori venga riconosciuto di capacità ed operosità superiore al normale.

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

4. Nel caso in cui un lavoratore lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dai precedenti commi, per cause a lui non imputabili e salva l'ipotesi sotto prevista di tempestiva richiesta di mutamento delle condizioni di emissione della tariffa, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

PARAGRAFO B

5. La tabella di cottimo (o tariffa), da affiggere nei luoghi di lavoro o consegnare ai lavoratori, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

a) descrizione del posto di lavoro;

b) descrizione della lavorazione e del suo procedimento;

c) indicazione dei modo operativo con le singole operazioni previste;

d) indicazione della tariffa di cottimo (a tempo, a prezzo o ad indice di rendimento);

e) gli organici di squadra o di gruppo, il macchinario assegnato nelle diverse operazioni, la distribuzione delle pause per garantire, qualora sia prevista la continuità del regolare funzionamento degli impianti, la possibilità di allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro.

6. L'analisi della lavorazione nelle singole operazioni e l'elaborazione completa della tabella (o tariffa), compresi i tempi parziali o gli elementi equivalenti, sarà a disposizione dei delegati della RSU di cui al successivo paragrafo C, che ne potranno prendere visione, fermo restando l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.

7. Nei casi di emissione e di revisione di tabella (o tariffa) l'azienda ne darà preventiva comunicazione ai lavoratori interessati e ai delegati della RSU di cui al 10° comma.

8. Successivamente l'azienda comunicherà al lavoratore gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga e - a richiesta - anche con riferimento ai risultati delle singole tabelle (o tariffe).

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

PARAGRAFO C

10. Presso ogni stabilimento, la RSU nomina propri delegati in materia di cottimi, nel numero di 3 per gli stabilimenti fino a 3.000 dipendenti, 6 per gli stabilimenti con oltre 3.000 dipendenti e fino a 9.000 dipendenti e 9 per oltre 9.000 dipendenti. Questi delegati rappresenteranno i lavoratori nelle controversie relative alle tabelle (o tariffe di cottimo).

11. Delegati dei lavoratori direttamente interessati alla singola tabella (o tariffa) controversa e da essi designati di volta in volta nel proprio ambito, in numero proporzionale alla loro consistenza e comunque non superiore a 6, parteciperanno alle discussioni unitamente ai delegati della RSU di cui al precedente comma.

12. Nell'espletamento del loro compito, i delegati della RSU di cui al 10° comma potranno effettuare tutti gli accertamenti che riterranno necessari.

13. Essi svolgeranno i loro compiti durante l'orario di lavoro, con il riconoscimento della retribuzione di fatto.

14. identiche condizioni verranno adottate per i lavoratori di cui al 2° comma, limitatamente al periodo di discussione delle loro tabelle.

PARAGRAFO D

15. La tabella di cottimo (o tariffa) comunicata resta in assestamento per un periodo di 40 giorni, durante il quale i lavoratori potranno contestare la tabella (o tariffa) medesima tramite i delegati della RSU di cui al precedente 10° comma.

16. Durante il predetto periodo le parti hanno facoltà di instaurare vertenza secondo le procedure previste dal presente contratto.

17. Durante il periodo di assestamento sarà concessa al lavoratore una integrazione del guadagno di cottimo realizzato con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore al 90% di quello medio realizzato nei trimestre precedente alla variazione della lavorazione.

18. Terminato tale periodo nessuna integrazione spetterà al lavoratore, salvo quanto disposto dalle norme di cui al paragrafo successivo.

PARAGRAFO E

19. I delegati della RSU, di cui al 10° comma, qualora constatino che le effettive condizioni di esecuzione di una lavorazione cui si riferisce una tabella di cottimo (o tariffa) consolidata abbiano cessato di corrispondere a quelle esistenti alla fine del periodo di assestamento della tabella medesima, segnaleranno il caso all'azienda.

20. L'azienda preciserà se le modifiche abbiano carattere transitorio e siano superabili, con ripristino delle condizioni precedenti, entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario. In caso affermativo verranno corrisposti bonifici in proporzione al grado di variazione riscontrato dal momento della segnalazione dei delegati della RSU di cui al 10° comma all'azienda e per la successiva durata delle variazioni, tali che il lavoratore non subisca perdite per cause a lui non imputabili.

21. Qualora invece le modifiche abbiano carattere permanente, o comunque non siano superabili nel termine di cui sopra, l'azienda provvederà a disporre tabelle di cottimo (o tariffe), revisionate, definitive o transitorie, regolarmente suscettibili di

assestamento e di contestazione a norma dei precedenti paragrafi C e D. Qualora esista divergenza sulla stessa esistenza di modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, i delegati della RSU, di cui al 10° comma del presente articolo, potranno instaurare regolare controversia.

PARAGRAFO F

22. Ai lavoratori che abbiano lavorato a cottimo per oltre 15 anni, qualora vengano definitivamente spostati a lavori ad economia, sarà riconosciuto, "ad personam", un importo pari all'80% dell'eventuale conseguente perdita di guadagno, calcolata in base al rendimento medio realizzato negli ultimi 3 anni precedenti la decorrenza dell'"ad personam".

23. Con riferimento a quanto stabilito al comma precedente, lo spostamento viene considerato definitivo trascorso un periodo di 6 mesi,

24. Qualora il lavoratore venga nuovamente adibito al lavoro a cottimo, l'importo di cui al 22° comma non è cumulabile con l'utile di cottimo che gli verrà corrisposto, dovendosi intendere che la cifra maggiore assorbe la minore.

25. Quando I lavoratori lavorino con tabelle di cottimo (o tariffe) già assestate, il conteggio del guadagno sarà fatto complessivamente alla fine dei periodo di paga, indipendentemente dai risultati di ciascuna tabella di cottimo (o tariffa). Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a causa non dipendente dalla volontà del lavoratore.

26. Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tabelle di cottimo (o tariffe) assestate e quelle in corso di assestamento. Per queste ultime, ove i loro risultati siano in parte eccedenti ed in parte inferiori al minimo di cottimo, l'eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per l'integrazione prevista dal 4° comma.

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

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

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

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

31. Le precedenti disposizioni valgono anche per le lavorazioni a ritmo predeterminato.

32. Per le lavorazioni a cottimo di breve durata e non ripetitive non troveranno applicazione i punti obiettivamente incompatibili.

Norme transitorie

1. Con riferimento alle variazioni della paga base stabilite dal presente contratto, l'utile minimo di cottimo di cui al comma 2, alle decorrenze del 1° gennaio 2021 e del 1° gennaio 2022, sarà riproporzionato senza oneri né vantaggi rispetto alla situazione precedente.

2. Il compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi di cui all'**art. 25 del CCNL 30 marzo 1996**, viene definitivamente consolidato negli importi in atto precedentemente alla stipula del **CCNL 15 aprile 2000** e continuerà ad essere erogato "ad personam" ai soli lavoratori in forza alla data del 30 aprile 2000, Gli importi di cui sopra saranno corrisposti diminuiti di una cifra pari a € 4,13 nel caso in cui il lavoratore interessato usufruisca anche dell'indennità sostitutiva del premio di risultato di cui al comma 5 e al comma 6 dell'art. 24 del presente contratto. \

3. Il compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi fissato aziendalmente in misura diversa da quella di cui all'**art. 25 del CCNL 30 marzo 1996** segue la disciplina di cui alla Nota a verbale posta in calce all'art. 24 del vigente CCNL.

Art. 23 Scatti di anzianità

Per ogni biennio di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), verrà riconosciuto un aumento retributivo in cifra fissa, il cui importo è pari a:

Livello	€
Q	20,14
A	18,59
B-C-D	16,53
E-F	13,94
G	13,43
H	11,88
I	10,33

2. il numero massimo maturabile di tali scatti è di 5.
3. Gli stessi hanno decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
4. In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Tale importo sarà diviso per il valore dello scatto di anzianità corrispondente al nuovo livello, il quoziente indicherà il numero intero e la frazione di scatti di anzianità già maturati dal lavoratore e, per differenza con il totale degli scatti previsti dal presente articolo, il numero intero e la frazione di scatti di anzianità da maturare.
5. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.
6. Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito, né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Art. 24 Contrattazione di II livello

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

1. Il presente contratto stabilisce le voci e le materie nelle quali si articola la contrattazione aziendale. Conseguentemente la contrattazione di secondo livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle apposite clausole di rinvio.

PREMIO DI RISULTATO A

2. Con riferimento all'impresa o alle singole unità produttive, la contrattazione aziendale a contenuto economico riguarda l'istituzione di un premio per obiettivi, calcolato con specifico riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività ed altri elementi di competitività. In apposito incontro a livello aziendale, le parti, sulla base di elementi comuni di conoscenza ed attraverso opportuni coinvolgimenti, verificheranno l'esistenza delle condizioni per l'istituzione dei premi di risultato e dei conseguenti obiettivi, condizioni quali l'andamento economico dell'impresa, le prospettive di sviluppo occupazionale, le prospettive di competitività e produttività nonché le essenziali condizioni di redditività.

3. Il premio di risultato, la cui erogazione viene effettuata a consuntivo e con il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale, ha caratteristiche proprie e diverse rispetto a tutti gli altri elementi della retribuzione. Esso è, per sua natura, variabile e determinato in correlazione alla realizzazione degli obiettivi concordati. Potrà essere differenziato in funzione delle condizioni di lavoro, delle diverse prestazioni lavorative e di altre modalità aziendali definite dalle parti.

4. Le parti potranno determinare, a livello aziendale, forme, tempi e clausole per la verifica dei risultati e per l'eventuale riesame degli obiettivi prefissati, in relazione a rilevanti modifiche delle condizioni delle unità produttive o dell'impresa.

5. Nelle aziende con un numero di dipendenti non superiore a 100 che non abbiano realizzato in passato la contrattazione del premio di produzione o del premio di risultato, sarà erogata l'indennità sostitutiva del premio di risultato prevista all'allegato 1 del presente contratto.

6. L'indennità sostitutiva del premio di risultato di cui all'allegato 1 del presente contratto sarà altresì erogata in tutte le realtà aziendali che, nei tre anni precedenti, non abbiano realizzato o applicato la contrattazione del premio di risultato.

7. L'accordo aziendale ha durata triennale.

8. In funzione delle distinte situazioni di programmabilità degli obiettivi riscontrabili nelle aziende, l'individuazione degli stessi e la determinazione dei premi da erogare al loro raggiungimento potranno avvenire con tempi e modalità da

definire a livello aziendale.

9. Per favorire migliori relazioni sindacali, la richiesta di rinnovo dell'accordo dovrà essere presentata in tempo utile, al fine di consentire l'apertura del negoziato due mesi prima della scadenza del precedente accordo. L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data ricevimento delle stesse. Durante i 2 mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, è comunque per un periodo complessivamente pari a 3 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno azioni dirette e iniziative unilaterali.

CLAUSOLA DI NON SOVRAPPONIBILITA'

10. Le parti concordano che ai fini della non sovrapponibilità dei cicli negoziali, la contrattazione di secondo livello non potrà svolgersi nel periodo dei 6 mesi antecedenti e dei 6 mesi successivi alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO AZIENDALE

11. Al fine di favorire la diffusione della contrattazione aziendale dei premi di risultato, le parti hanno definito le seguenti linee guida utili per proporre modelli di premio adottabili in funzione delle concrete esigenze delle aziende del settore.

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Le presenti Linee guida costituiscono il riferimento operativo per facilitare l'applicazione della normativa dell'art. 24 del presente contratto e per favorire la maggiore diffusione della contrattazione aziendale dei premi di risultato.

Le relazioni a livello aziendale, esercitate secondo le regole definite dalle parti nazionali nel presente CCNL, costituiscono una parte integrante del più generale sistema di relazioni industriali che trova fondamento primario nel contratto collettivo nazionale di categoria

Nel settore Gomma - Plastica - Cavi elettrici le relazioni industriali al livello aziendale si svolgono su numerose materie e con diverse modalità, come ad esempio:

- l'informazione periodica sui principali indicatori aziendali, con eventuale esame congiunto su materie specifiche;

- l'esame congiunto circa i riflessi sull'inquadramento prodotti dai mutamenti organizzativi;
- la contrattazione di distribuzioni di orario non previste dal CCNL;
- i momenti di confronto sui temi della sicurezza del lavoro;
- la contrattazione dei premi di risultato;
- l'opportunità di concordare sperimentazioni di nuove modalità organizzative del lavoro o di forme di flessibilità degli orari volte a coniugare le necessità produttive dell'azienda con le esigenze dei lavoratori.

Ulteriori possibilità di confronto tra Azienda e RSU sono stabilite da norme esterne al CCNL, come ad esempio la condivisione dei piani formativi aziendali da sottoporre a Fondimpresa.

Nelle diverse ipotesi sopra citate il confronto aziendale è utile per la valorizzazione del metodo partecipativo, attraverso il quale le parti dialogano alla ricerca di soluzioni condivise.

In particolare, la contrattazione dei premi di risultato, attraverso la partecipazione dei lavoratori, concorre al miglioramento delle condizioni di produttività, efficienza e redditività delle imprese, consentendo il loro sviluppo economico, l'occupazione e la ripartizione dei benefici ottenuti.

La contrattazione del premio di risultato si articola in diverse fasi che vedono congiuntamente coinvolte la direzione aziendale (o le funzioni da essa preposte) e le rappresentanze dei lavoratori:

- Analisi preliminare della situazione aziendale, con particolare riferimento ai mercati cui si rivolge l'impresa, ai prodotti, ai clienti, alla situazione economica generale.
- Esame dei punti di debolezza della competitività aziendale da migliorare.
- Individuazione di obiettivi di miglioramento da perseguire nel triennio di validità dell'accordo aziendale. Gli obiettivi possono riguardare l'intera azienda nei suo complesso oppure essere differenziati per singoli uffici o reparti, o per unità produttiva nel caso di aziende plurilocalizzate.
- Definizione dettagliata dei parametri da misurare per verificare se gli obiettivi sono stati raggiunti.

- Definizione delle somme retributive variabili collegate al raggiungimento dei parametri, nonché delle relative scadenze di pagamento.
- Attivazione della comunicazione interna aziendale tra funzioni/reparti/uffici per facilitare la conoscenza degli obiettivi e delle attività necessarie a conseguirli da parte di tutti i lavoratori interessati,
- Incontri periodici per l'esame della situazione.
- Incontro di fine periodo per la verifica (al termine del periodo di osservazione) degli obiettivi raggiunti.

AL FINE DI FACILITARE LO SVOLGIMENTO DELLE FASI SOPRA ELENCAE, SI INDIVIDUANO LE SEGUENTI LINEE GUIDA DI DETTAGLIO, CHE COSTITUISCONO UN RIFERIMENTO OPERATIVO SOPRA TUTTO NELLE IMPRESE DI MINORI DIMENSIONI.

Le indicazioni sotto riportate hanno carattere generale. Compete alle parti aziendali il loro adattamento al contesto specifico dell'impresa in cui si intende effettuare la contrattazione del premio di risultato.

1. Analisi preliminare

Prima dell'inizio della trattativa, o nella sua fase iniziale, è opportuna una informativa aziendale sui principali indicatori economici dell'impresa.

La panoramica potrà prendere in considerazione:

- la situazione economica generale, le caratteristiche e le tendenze dei mercati in cui opera l'azienda;
- i prodotti dell'impresa;
- l'andamento del fatturato, dei costi e dei principali indicatori.

Il confronto su questi temi ha lo scopo di valutare congiuntamente quali siano gli aspetti di competitività dell'impresa da migliorare.

2. Scelta degli obiettivi di miglioramento

Sulla base delle considerazioni svolte nell'Analisi preliminare, le parti individuano

quali sono gli obiettivi da perseguire per il miglioramento della competitività. L'osservazione delle migliori pratiche della contrattazione aziendale dalla metà degli anni '90 ad oggi fornisce le seguenti indicazioni di diverse scelte possibili:

- aumento della produttività;
- miglioramento della qualità dei beni prodotti;
- miglioramento di alcuni indicatori economici dell'azienda;
- miglioramento dei comportamenti interni;
- applicazione di procedure e di sistemi di gestione.

3. Definizione dettagliata dei parametri cui riferirsi

Dopo la Scelta degli obiettivi di miglioramento da perseguire, si dovrà operare una più dettagliata indicazione dei parametri attraverso i quali misurare il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Ad esempio:

Aumento della produttività:

- Misurazione delle quantità prodotte
- Misurazione delle quantità spedite e fatturate
- Misurazione della resa delle macchine o delle ore di funzionamento
- Misurazione delle ore lavorate dagli addetti
- Misurazione dei "tempi di attraversamento" interni delle lavorazioni.

Miglioramento della qualità dei beni prodotti:

- Riduzione degli scarti di lavorazione
- Riduzione dei difetti/secondo scelte
- Riduzione dei reclami dei clienti.

Miglioramento di alcuni indicatori economici dell'azienda:

- Fatturato
- Utile
- Margine operativo lordo (MOL)
- Altri indicatori di bilancio o rapporto delle diverse voci di bilancio tra loro
- Riduzione dei consumi energetici.

Miglioramenti organizzativi interni

- Miglioramento del servizio ai clienti
- Riduzione dei numero di infortuni sul lavoro
- Corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e dei comportamenti e procedure di sicurezza
- Riduzione dell'assenteismo.

Applicazione di procedure e di sistemi di gestione

- Applicazione dei sistemi di qualità.

4. Obiettivi misti

Per agire contemporaneamente su più obiettivi e rendere maggiormente significativo il meccanismo incentivante le Parti possono decidere di collegare il premio a più obiettivi.

Per esempio: aumento della produzione e aumento della qualità del prodotto, sottolineando l'importanza non solo di produrre di più, ma anche con maggiore qualità.

In tal caso la somma prevista per il premio potrà essere suddivisa sui due obiettivi e il premio di risultato potrà essere costituito dalla somma di quanto maturato per il parametro "Aumento della produzione" e di quanto maturato per il parametro "Miglioramento della qualità del prodotto".

5. Variabilità

Il premio di risultato, per sua natura, è variabile. Matura se l'obiettivo congiuntamente definito è stato raggiunto, non matura in caso di mancato raggiungimento,

Durante la trattativa le Parti valuteranno nel dettaglio le somme retributive correlate proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi.

6. Valorizzazione dell'apporto lavorativo dei singoli dipendenti

Il premio maturato in relazione all'obiettivo o agli obiettivi stabiliti dalle parti potrà essere riproporzionato in relazione alla partecipazione attiva al lavoro da parte dei singoli dipendenti, misurabile con la presenza al lavoro.

A questo fine si potrà, ad esempio:

- dedurre dal premio maturato le frazioni relative alle ore di assenza registrate nel periodo di maturazione del premio;
- corrispondere il premio maturato nella percentuale fra ore lavorate e ore lavorabili;
- aumentare il premio maturato qualora le assenze dal lavoro siano state contenute entro limiti prefissati.

Compete alle Parti aziendali stabilire quali assenze considerare ai fini del riproporzionamento del premio di risultato, ai fini del contenimento di fenomeni anomali di assenteismo.

7. Differenziazione del premio di risultato per reparto/ufficio o gruppo omogeneo di lavoratori o per unità produttiva

Rientra nella natura stessa del premio di risultato la possibilità che le Parti decidano di fissare obiettivi diversi per gruppi diversi di lavoratori, compatibilmente con le dimensioni e l'organizzazione dell'impresa.

Ad esempio: un obiettivo produttivo qualitativo per gli addetti di produzione; un obiettivo qualitativo di prestazione per i manutentori; un obiettivo collegato a elementi di bilancio per gli impiegati, ecc.

Inoltre è possibile decidere di differenziare il premio per qualifica professionale o per livello di inquadramento.

Nel caso di azienda con diverse unità produttive, sarà possibile fissare obiettivi comuni a tutte le unità, o diversamente stabilire obiettivi differenziati in ragione

delle specificità di ogni sito.

8. Applicazione dei benefici contributivi e fiscali

Sottoscrivendo l'accordo aziendale, le Parti si daranno atto che la struttura del premio di risultato risponde nel suo complesso e nei dettagli applicativi alle disposizioni in tema di erogazioni retributive aziendali di cui sono incerti l'ammontare o la corresponsione. Riconosceranno di conseguenza la sussistenza del diritto allo sgravio contributivo e agli sgravi fiscali nelle misure previste dalle norme di legge. A questo fine l'accordo aziendale sarà depositato con le modalità previste.

9. Caratteristiche delle somme retributive a titolo di premio di risultato

E' opportuno che le Parti, nel determinare la somma del premio, prevedano che essa sia onnicomprensiva degli effetti sulla retribuzione indiretta e differita e sul trattamento di fine rapporto. A questi fini è necessaria una apposita dichiarazione sul contratto aziendale, oltre al suo deposito presso la Direzione Provinciale del Lavoro, l'INPS e l'INAIL.

10. Modalità di gestione dei Premio di risultato

Per favorire il conseguimento degli obiettivi stabiliti nell'accordo aziendale sia l'azienda che la RSU dovranno impegnarsi, ciascuna secondo le rispettive competenze, per:

- informare le funzioni aziendali interessate alla misurazione dei parametri del premio;
- informare i lavoratori e dare indicazioni sui comportamenti necessari per raggiungere gli obiettivi;
- prevedere incontri periodici, quando necessario, per esaminare la situazione e decidere eventuali interventi correttivi,

11. Durata del contratto aziendale e "Clausola di salvaguardia "

Fermo restando che la durata dei contratti aziendali è triennale, le Parti possono valutare se inserire nel contratto una "Clausola di salvaguardia" secondo la quale in caso di significative variazioni di prodotto, di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del

Premio, Azienda e RSU si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

- Nota a verbale -

1. I premi di produzione e gli istituti retributivi analoghi stabiliti a livello aziendale e consolidati in cifra ai sensi della Nota a verbale in calce all'**art. 26 del CCNL 30 marzo 1996**, vengono regolati come segue:

- ai lavoratori in forza alla data del 15 aprile 2000 continueranno ad essere corrisposti "ad personam";

- ai lavoratori assunti a decorrere dal 16 aprile 2000 saranno corrisposti per intero alla fine del 4° anno di anzianità di servizio e prò rata nei primi quattro anni, secondo modalità definite a livello aziendale.

Ciò anche in considerazione dei necessari momenti di training e di adeguata qualificazione professionale.

2. Quanto sopra stabilito trova applicazione anche per il compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi fissato aziendalmente in misura diversa da quella di cui all'**art. 25 del CCNL 30 marzo 1996**.

Dichiarazione delle parti

Le parti si danno atto che i premi di risultato stipulati in conformità ai principi di cui al presente articolo hanno le caratteristiche per usufruire dei benefici contributivi fiscali individuati dall'Accordo interconfederale 23 luglio 2007 e dalla normativa vigente.

- Chiarimento a Verbale -

Le parti precisano che, in fase di prima applicazione, il comma 6 del j presente articolo decorrerà dal 1° gennaio 2022, pertanto, ai fini del calcolo dei 36 mesi precedenti, si prenderà a riferimento un periodo successivo alla data del 1° gennaio 2019.

Art. 25 Tredicesima mensilità

1. A norma di quanto stabilito dall'**art. 17 dell'Accordo interconfederale 27 ottobre 1946**, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione mensile, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2.

2. La corresponsione di tale mensilità deve avvenire prima di Natale, salvo

conguaglio per gli eventuali elementi mobili.

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

4. Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 26 Mantenimento delle maggiorazioni per lavoro a turni

1. Ai lavoratori che si siano avvicinati su tre o su due turni per oltre 20 anni, qualora vengano definitivamente spostati ad orari diurni, sarà riconosciuto "ad personam" un importo in cifra corrispondente all'80% dell'eventuale conseguente perdita di guadagno calcolata in base alla maggiorazione a tale titolo mediamente realizzata negli ultimi tre anni precedenti la decorrenza dell'"ad personam" stesso.

2. Con riferimento a quanto previsto al comma precedente, lo spostamento viene considerato definitivo, trascorso un periodo di 6 mesi.

3. Qualora il lavoratore venga nuovamente adibito ai lavoro in turni, l'importo di cui al 1° comma non è cumulabile con l'indennità di turno che gli verrà corrisposta, dovendosi intendere che la cifra maggiore assorbe la minore.

Art. 27 Indennità speciali

Ai lavoratori del Gruppo 1) dell'art 4 verranno corrisposte le seguenti indennità speciali:

a) Indennità per maneggio di denaro e cauzione

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro contante per riscossioni e pagamenti, con responsabilità finanziaria degli errori, ha diritto ad una particolare indennità mensile raggugliata all'8% del minimo contrattuale della categoria di appartenenza.

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

Credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

b) Indennità per disagiata sede

Qualora la località ove il lavoratore svolge la sua attività non presenti possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati, ed il perimetro del più vicino di questi disti km. 5 ed oltre, l'azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto del personale, deve corrispondere un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo.

Art. 28 Quadri

1. In caso di assegnazione a mansioni superiori che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro, con riferimento a quanto previsto dall'art. 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190 ed in deroga all'art. 6 comma 3 del presente contratto, diviene definitiva trascorso un periodo continuativo di 6 mesi oppure dopo un periodo di 6 mesi anche non continuativi ma purché compresi in un massimo di 12 mesi.

2. Fermo restando quanto stabilito dalla normativa in materia di brevetti e di diritti di autore, al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni sui lavori compiuti dallo stesso in merito alle specifiche attività svolte.

3. A favore dei quadri verranno promossi interventi formativi e di aggiornamento professionale, per favorire adeguati livelli di preparazione e ai esperienza professionale, quale supporto alle responsabilità loro affidate.

4. Ai quadri verrà assicurata la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti giudiziari per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

5. Ai lavoratori con qualifica di quadro è riconosciuto con decorrenza 1° settembre 2008 un nuovo elemento retributivo denominato "Indennità di funzione", pari a € 50,00 lordi, Detta indennità potrà assorbire fino a concorrenza quanto corrisposto a titolo di superminimo individuale o da analoghe indennità riconosciute a livello aziendale.

- Nota a verbale -

La copertura delle spese e l'assistenza legale di cui al 4° comma del presente articolo verrà assicurata anche ai lavoratori che svolgono funzioni che possono comportare responsabilità di carattere civile e/o penale.

Art. 29 Trattenute per risarcimento danni

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

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

Art. 30 Trasferta

1. Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) se la missione dura oltre le 12 ore (ad eccezione del caso indicato al seguente comma 3) un'indennità giornaliera per spese di altra natura, non documentabili, pari al 30% della quota giornaliera degli elementi retributivi indicati dall'art. 19, comma 2 del presente contratto. Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità verrà calcolata moltiplicando il 30% della quota giornaliera degli elementi retributivi indicati per il numero dei giorni di missione.

2. Il trattamento di cui alla lettera d) assorbe l'eventuale compenso per anticipazione e impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate con le maggiorazioni di cui all'art. 12.

3. L'indennità di cui alla lettera d) sarà corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

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

- Nota a verbale -

Ai fini del presente articolo, la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 25 quella mensile.

Art. 31 Trasferimento

1. 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.

2. Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di stabile dimora, 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.

3. Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto alla indennità di preavviso.

4. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, di vitto ed eventuale 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.

5. E' anche dovuta al lavoratore, limitatamente alla durata del viaggio, l'indennità di trasferta di cui al punto d) dell'art. 30. Inoltre gli deve essere corrisposta, quando

si trasferisca solo, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione di cui all'art. 19, comma 1) che andrà a percepire nella nuova residenza; quando invece si trasferisca con la famiglia, detta indennità è commisurata alla intera mensilità della retribuzione di cui all'art 19, comma 1). 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.

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

Art. 32 Interruzione del lavoro e recupero delle ore di lavoro perdute

1. Per i lavoratori di cui al Gruppo 3) dell'art. 4, in caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

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

3. Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

4. E' ammesso per tutti i lavoratori il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore o per Interruzioni di lavoro concordate tra le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria. Il recupero deve essere effettuato, non oltre i 30 giorni immediatamente successivi, nel limite di un'ora al giorno in giornate lavorative e per i lavoratori che prestano la loro opera in turni avvicendati, in giorni feriali non lavorativi.

Art. 33 Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro

1. Per quanto attiene il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, si richiamano le norme di legge e gli accordi interconfederali

in materia.

2. Rimane ferma, per il lavoratore, la facoltà di richiedere, in caso di sospensione di lavoro che oltrepassi I 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria, per il prolungamento di tale termine, la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

- Chiarimento a verbale -

Laddove le norme sopra citate prevedano un trattamento a carico dell'azienda, questo non è cumulabile con quanto erogato dalla Cassa Integrazione Guadagni (INPS).

Art. 34 Permessi ed altre facilitazioni

PARAGRAFO A - Permessi di entrata ed uscita

- 1. A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.*
- 2. Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.*
- 3. 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.*

PARAGRAFO B - Congedi parentali e permessi per necessità diverse

- 4. L'azienda, compatibilmente alle esigenze di servizio, può concedere, su richiesta, permessi non retribuiti ai lavoratori provenienti dai paesi extracomunitari che debbano raggiungere, per gravi motivi familiari, il luogo d'origine.*
- 5. Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui all'**art. 33 della Legge n. 104/1992** con le normali esigenze organizzative e tecnico - produttive dell'impresa, il lavoratore titolare dei permessi stabiliti dall'**art. 33 della predetta legge** comunica mensilmente per iscritto al datore di lavoro il calendario di prevista fruizione dei permessi, al fine di agevolare le necessarie sostituzioni. Il lavoratore informerà il datore di lavoro della*
- 5.bis Il congedo parentale di cui all'**articolo 32 del D.Lgs. n. 151/2001** è fruibile con frazionamento su base oraria per gruppi di; due ore o quattro ore giornaliere, riproporzionati, rispettivamente, ad un'ora e a due ore per i part-time pari o*

inferiori a 20 ore settimanali. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo. In ogni caso, i lavoratori addetti ai turni potranno frazionare il congedo parentale esclusivamente in gruppi di quattro ore giornaliere.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il lavoratore è tenuto a preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità, il datore di lavoro cinque giorni prima indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a due giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

In materia di congedi parentali, in caso di assenze per periodi lunghi continuativi superiori ai venti giorni, ad eccezione dei casi di gravità ed urgenza, i lavoratori sono tenuti a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e in ogni caso con un preavviso non inferiore a dieci giorni.

*5.ter. Fermo quanto previsto dall'**articolo 47, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001** con riferimento alle cinque giornate all'anno di permesso non retribuito per la malattia del figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, ciascun genitore, alternativamente, potrà fruire di una ulteriore giornata di permesso non retribuito all'anno per le malattie del figlio di età compresa fra i tre e i dieci anni.*

*5. quater Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere previsti all'**articolo 24 del D.Lgs. 80/2015**, debitamente certificati ai sensi della normativa in vigore, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.*

*Al verificarsi delle condizioni previste dall'**articolo 24 del D.Lgs. 80/2015**, le lavoratrici interessate hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un ulteriore periodo retribuito di due mesi.*

Restano ferme le previsioni sulla frazionabilità del congedo e sul preavviso come previste dalla legge.

*6. In materia di congedi parentali ed in particolare di permessi per il decesso di familiari, valgono le disposizioni di cui alla **Legge 8.3.2000, n. 53** e successive modifiche.*

*7. I lavoratori donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo, alle giornate di degenza necessarie al prelievo e a quelle di convalescenza necessarie per il ripristino dello stato di salute, debitamente documentati e certificati, ai sensi di quanto previsto dalla **Legge 6 marzo 2001, n. 52** e dalla **circolare INPS 15 settembre 2006, n. 97**.*

PARAGRAFO C - Volontariato

8. Per i lavoratori che facciano parte delle organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge quadro sul volontariato, 11 agosto 1991, n. 266, le parti si

richiamano alle facilitazioni in tema di flessibilità dell'orario di lavoro previste dall'art. 17 della suddetta legge.

Articolo integrato dall'[ipotesi di accordo 26/01/2023](#)

Art. 35 Aspettativa

1. L'azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, per necessità personali o familiari, un periodo di aspettativa, che non comporterà, ad alcun effetto, la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione.

2. Per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari valgono le disposizioni di cui alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Art. 36 Congedo matrimoniale

1. Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio, compete al lavoratore, non in prova, un periodo di congedo, con decorrenza della retribuzione (calcolata con riferimento agli elementi di cui all'art. 19, comma 2), pari a 15 giorni consecutivi, computati escludendo i giorni festivi.

2. Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore abbia diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato, in tale caso, al riconoscimento del diritto da parte dell'istituto stesso.

3. 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. 37 Servizio militare

1. Fermo restando che, ai sensi dell'[art. 1 Legge 226/2004](#), il servizio di leva obbligatoria è sospeso, in caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi

per adempiere agli obblighi di leva il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

2. Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro, ed il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

3. Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario, salvo i casi di comprovata impossibilità.

Art. 38 Infortunio e malattie professionali

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

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

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

4. Nel caso di malattia o di infortunio professionali, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste dall'art. 39 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionali, fatte salve le specifiche normative in materia di visite di controllo previste dall'Istituto assicuratore (INAIL), mentre a lui compete il trattamento dallo stesso articolo stabilito.

5. Nel caso di interruzione del servizio per le cause di cui al presente articolo, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica o stabilizzazione.

6. I lavoratori, trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso, nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere

retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Art. 39 Trattamento in caso di malattia o di infortunio non professionali

1. L'assenza per malattia o per infortunio deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio del normale orario lavorativo, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in grado di ricevere le comunicazioni.
2. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica od il certificato cartaceo in caso di mancata trasmissione del certificato telematico per qualsiasi causa; qualora il terzo giorno coincidesse con uno dei giorni festivi di cui al primo comma dell'art. 15, tale termine è posticipato al primo giorno successivo non festivo.
3. La trasmissione del numero di protocollo identificativo del certificato Inviato in via telematica o del certificato cartaceo è assolto secondo le modalità già in atto e/o regolata da accordi aziendali.
4. Nell'occasione, e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente soltanto attraverso i servizi ispettivi competenti, come previsto dalle vigenti norme di legge, secondo le modalità previste dalle norme di legge e del presente contratto.
5. A tal fine viene stabilito quanto segue:
 - a) per consentire l'effettuazione della visita di controllo della malattia, il lavoratore assente ha l'obbligo, anche nei caso in cui sia autorizzato ad uscire dal medico curante, di farsi trovare nel proprio domicilio o in quello che abbia tempestivamente comunicato all'inizio dell'assenza, almeno per quattro ore giornaliere, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno della settimana;
 - b) ferma restando l'entità e la durata minima delle fasce predette, la loro collocazione potrà essere modificata in funzione delle specifiche normative degli enti competenti;
 - c) sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite,

prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore ha l'obbligo di darne, salvi i casi di forza maggiore, preventiva comunicazione all'azienda e di fornire, a giustificazione la relativa certificazione.

6. Nel caso di mancato rispetto dei termini indicati al Io e 2° comma del presente articolo, l'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento, sarà considerata ingiustificata ai fini economici e disciplinari.

7. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al 5° comma del presente articolo il lavoratore decadrà dall'intero trattamento economico per l'intero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo e ferma restando l'azione disciplinare.

8. Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia od infortunio non professionale, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (ad es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

a) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;

b) mesi 9 per gli aventi anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni;

c) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre 6 anni.

In caso di patologie di carattere oncologico e di gravi patologie che richiedano il ricorso a terapie salvavita, ai fini del computo dei termini di cui ai precedenti punti a), b) e c), non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia per terapie salvavita, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comportamento spettante. Su espressa richiesta scritta del lavoratore interessato, l'azienda fornirà la situazione relativa al periodo di conservazione del posto.

9. Entro i limiti di conservazione del posto sopra indicati, l'azienda riconoscerà ai lavoratori, non in prova e non in cassa integrazione guadagni, i seguenti trattamenti: Appartenenti al Gruppo 3) di cui all'art. 4:

- anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dei competenti istituti;

- corresponsione di un'integrazione della predetta indennità sino a raggiungere complessivamente l'importo netto dell'intera retribuzione, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2, nei primi 3, 4 o 5 mesi, rispettivamente nella ipotesi di cui ai punti a), b) e c) del comma 8;

- sempre nei limiti di conservazione del posto sopra indicati, qualora la corresponsione delle indennità a carico degli istituti di cui sopra venisse a cessare esclusivamente per il superamento dei limiti temporali previsti dalle rispettive regolamentazioni, corresponsione della metà della retribuzione di cui sopra. Appartenenti ai Gruppi 1) e 2) di cui all'art. 4:

- corresponsione della retribuzione calcolata come sopra secondo le seguenti misure:

a) intera nei primi 3, 4 o 5 mesi, rispettivamente nell'ipotesi di cui ai punti, b) e c) del comma 8;

b) due terzi nei successivi 3, 5 e 7 mesi, sempreché non risultino superati i limiti temporali delle prestazioni economiche di malattia dell'istituto assicuratore;

c) metà quando non risulti applicabile, sempre nei limiti di conservazione del posto sopra indicati, quanto previsto dai precedenti punti a) e b).

10. Il trattamento economico di cui al precedente comma ricomincia ex novo in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 4 mesi senza alcuna assenza per malattia.

11. Per I lavoratori assistiti dal regime assicurativo previsto per la tbc valgono le norme legislative in vigore.

12. Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

13. Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dal presente contratto per il caso di licenziamento.

14. Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia od infortunio, nonché i doveri dei lavoratori durante l'interruzione del servizio, si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.

15. Le assenze dal lavoro per malattia od infortunio, fermo restando quanto disposto

dal 4° comma dell'art. 9, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto contrattualmente previsti.

16. Superati i limiti di conservazione del posto e di corresponsione dei trattamenti economici sopra indicati per un continuativo grave evento morboso, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta da presentarsi entro i suddetti limiti ai un periodo di aspettativa della durata di 10 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto.

Il periodo di aspettativa, non essendo qualificabile né come malattia né come periodo di servizio, è considerato come periodo neutro. Di conseguenza non sarà computato né ai fini del calcolo del periodo di conservazione del posto né dell'arco temporale di 36 mesi, previsti nel presente articolo al comma 8 e nei Chiarimenti a verbale.

17. In presenza di malattie particolarmente gravi per natura e continuità di assenza, documentate clinicamente, azienda e RSU esamineranno i possibili interventi di tutela in quanto il lavoratore interessato ne faccia richiesta, nei rispetto del **D.Lgs. 196/2003**.

18. Nell'ipotesi in cui la malattia o l'infortunio sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il lavoratore ha l'obbligo di fornire all'azienda le generalità del responsabile ed ogni altra informazione utile a consentire all'azienda stessa di effettuare l'azione di recupero delle somme da essa corrisposte per il trattamento di cui al presente articolo.

- Chiarimenti a verbale -

1. L'azienda anticiperà ai lavoratori, anche se in prova, le indennità a carico dell'Inail, a condizione che le anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che ne venga garantito il rimborso da parte dell'istituto, attraverso conguaglio od altro analogo sistema.

2. I periodi di conservazione del posto di cui al 8° comma, nel caso di più assenze, si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi

3. Nell'ambito della corresponsione del trattamento economico di malattia previsto dal comma 9 del presente articolo, l'azienda corrisponderà un'integrazione dell'indennità a carico degli istituti assicuratori, anche con riferimento alla 13.ma mensilità.

- Nota a verbale -

1. Le parti firmatarie riconoscono che livelli anomali di assenze sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza e sulla competitività delle aziende e, di conseguenza, sulla stessa occupazione. Le parti

firmatane confermano quindi che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione.

2. A tal fine, in occasione degli incontri dell'Osservatorio nazionale di cui alla parte prima del presente contratto, le parti firmatarie potranno in essere gli strumenti necessari a quantificare il fenomeno, nei singoli comparti contrattuali, ne analizzeranno le cause ed opereranno gli interventi, anche nei confronti delle autorità preposte, ritenuti più opportuni.

3. In questa ottica nei casi in cui l'assenteismo per malattia sia superiore, a livello di unità operativa, alla media del triennio precedente, azienda ed RSU o in assenza di quest'ultime con le OO.SS. di categoria competenti territorialmente si incontreranno per valutare la situazione, individuare le cause e intraprendere tutte le iniziative utili per correggere la situazione ivi comprese quelle di carattere economico. Detto confronto dovrà esaurirsi entro 30 giorni dalla comunicazione effettuata dalla azienda.

Articolo integrato dall'[ipotesi di accordo 26/01/2023](#)

Art. 40 Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

1. Per il trattamento normativo ed economico in caso di gravidanza e puerperio valgono le vigenti disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

2. 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 a concorrenza, il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

3. Le lavoratrici riceveranno inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione - da computare con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2 - per i primi 5 mesi di assenza.

4. Le assenze dal lavoro per gravidanza e puerperio, fermo restando quanto disposto dal 4° comma dell'art. 9, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi 10.

5. Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o per puerperio

intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 39 del presente contratto a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

6. L'azienda anticiperà, ai normali periodi di paga, ai sensi della **legge 29 febbraio 1980, n. 33** l'indennità di maternità a carico dell'INPS.

- Chiarimento a verbale -

Nell'ambito della corresponsione del trattamento economico di gravidanza e puerperio di cui al 3° comma del presente articolo, l'azienda corrisponderà un'integrazione dell'indennità a carico degli istituti assicuratori, anche con riferimento alla 13.ma mensilità.

Art. 41 Ambiente di lavoro - Rappresentanza per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente

PARAGRAFO A

1. In applicazione del **DLgs 81/2008** e in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria dall'**Accordo Interconfederale 22 giugno 1995**, è stata definita la seguente disciplina sul Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente (RLSSA). Il Rappresentante dei lavoratori per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente subentra a tutti gli effetti al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) previsto dal **CCNL 2 giugno 2004**.

2. In tutte le aziende ed unità produttive, i lavoratori eleggono la RLSSA in ragione di;

- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive sino a 100 dipendenti;
- 2 rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 101 a 200 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive con più di 1000 dipendenti.

3. La RLSSA viene eletta tra i componenti la RSU. In caso di assenza di RSU, la RLSSA viene eletta dai lavoratori al loro interno.

4. L'elezione della RLSSA avverrà secondo le procedure previste dall'**Accordo**

interconfederale 22 giugno 1995, che si intendono qui integralmente richiamate o secondo le procedure che verranno eventualmente definite in attuazione del **DLgs 81/2008**.

Hanno diritto di votare per l'elezione della RLSSA tutti i dipendenti non in prova, in forza nell'unità produttiva alla data delle elezioni.

Sono eleggibili gli operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri non in prova in forza nell'unità produttiva con contratto a tempo indeterminato, e i lavoratori con contratto di apprendistato.

5. La RLSSA svolge i compiti espressamente indicati dall'**art. 50 del DLgs 81/2008**. In particolare, come espressamente previsto dal citato decreto:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è consultata preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- è consultata in occasione della designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP);
- è consultata sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- è consultata in merito all'organizzazione della formazione di cui all'**art. 37, comma 9 del DLgs 81/2008**;
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- partecipa alla riunione periodica di cui all'**art 35 del DLgs 81/2008** nei corso della quale sono esaminati la relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e salute durante il lavoro, l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione e il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- riceve una formazione adeguata comunque non inferiore a quella prevista dall'**art. 37 del DLgs 81/2008**;

- fa proposte in merito alla attività di prevenzione.

6. La RLSSA inoltre partecipa a quei sopralluoghi specifici del medico competente eventualmente programmati dalla Direzione aziendale a seguito di comunicazioni effettuate ai sensi **dell'art. 50 lett. n) del DLgs 81/2008**.

7. Il diritto di accesso della RLSSA ai luoghi di lavoro è esercitato nel rispetto delle esigenze produttive, con le limitazioni previste dalla legge.

8. Le visite che la RLSSA intende effettuare agli ambienti di lavoro devono essere segnalate con congruo anticipo alla Direzione aziendale e possono svolgersi congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o con un suo incaricato, al fine di un migliore e più sollecito approfondimento di eventuali problematiche. Nelle situazioni di emergenza la RLSSA accede agli ambienti di lavoro dandone informazione al primo preposto reperibile.

9. Per quanto riguarda le modalità di consultazione della RLSSA, le informazioni e la documentazione che la stessa ha diritto di ricevere dall'azienda, si intendono qui richiamati i punti 2.2 e 2.3 parte I dell'**Accordo interconfederale 22 giugno 1995**.

10. Le riunioni periodiche, previste dall'**art. 35, comma 1, del DLgs 81/2008** per le aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti, sono convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e su ordine del giorno scritto. La convocazione della riunione periodica può essere richiesta anche dalla RLSSA al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione In azienda; a tale riunione potrà partecipare anche la RSU. Di ciascuna riunione viene redatto verbale, copia del quale è consegnato alla RLSSA per la opportuna sensibilizzazione dei lavoratori sui problemi dell'ambiente e della sicurezza affrontati.

*11. Le parti recepiscono i contenuti presenti nell'**Accordo interconfederale 12 dicembre 2018** nell'ambito del CCNL Per l'espletamento dei compiti previsti dall'**art. 50 del D.Lgs. 81/2008**, oltre al tempo necessario per gli adempimenti di cui alle lettere b, c, d, g, i ed I, ciascun componente la RLSSA ha diritto a:*

- 72 ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti;

- 48 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 24 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano sino a 5 dipendenti.

12. La RLSSA ha diritto ad un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza, come previsto all'**art 37, del D.Lgs. 81/2008**.

13. Il programma base per la formazione della RLSSA - svolto in due moduli nelle aziende con numero di dipendenti inferiore a 16 - ha una durata di 32^ ' ore e deve comprendere, così come previsto dall'**Accordo interconfederale 22 giugno 1995**, le conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza nonché sui rischi delle attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione. Deve inoltre comprendere metodologie sulla valutazione del rischio e metodologie di comunicazione.

14. In aggiunta alla formazione di base di cui al comma precedente, la RLSSA ha diritto ad aggiornamenti formativi relativi all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza ai rischi nuovi. I relativi moduli formativi, svolti sulla base delle linee guida di settore elaborate dalla Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente (Titolo V, lettera A del presente contratto) avranno la durata di 8 ore annue.

PARAGRAFO B

15. L'azienda:

- qualora l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti al fine di migliorare l'ambiente di lavoro e la sicurezza imponesse la fermata totale o parziale degli stessi, provvederà ad utilizzare i lavoratori interessati in altre attività all'interno dello stabilimento ed ove ciò non fosse possibile, ad esaminare con la RSU soluzioni alternative;

- esaminerà con le Organizzazioni sindacali, le caratteristiche relative all'ambiente di lavoro dei nuovi complessi industriali, in occasione della loro installazione;

- annualmente, in occasione di una delle riunioni periodiche di cui al comma 10, affronterà con la RSU e la RLSSA le principali tematiche in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.

16. Inoltre, fermo restando quanto previsto dal **D.Lgs. 81/2008**, nei casi in cui azienda e RLSSA abbiano concordato l'effettuazione di indagini ed accertamenti

sull'ambiente di lavoro:

- delegati dei lavoratori del gruppo direttamente esposto alle specifiche condizioni ambientali in esame e da esso designati di volta in volta nel proprio ambito, in numero proporzionale alla consistenza del gruppo stesso e comunque non superiore a sei, partecipano alla discussione in uno con la RSU, con il riconoscimento della retribuzione di fatto, in quanto la discussione medesima si svolga in orario di lavoro;
- i medici e tecnici sono tenuti al segreto sulle tecnologie e tecniche di produzione di cui vengono a conoscenza;
- gli oneri per il complesso degli interventi effettuati dalle aziende/enti, poiché congiuntamente designati, e quelli per la tenuta delle registrazioni sono, a carico dell'azienda.

Articolo integrato dall'[ipotesi di accordo 26/01/2023](#)

Art. 42 Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro

PARAGRAFO A - Valori limite

1. Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali l'esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici risulti superiore ai livelli previsti:

- dalle norme nazionali, comunitarie ovvero, in mancanza, dalle tabelle della ACGIH (TLV);
- per il carico termico, a quelli già previsti dalla norma UNI EN 27243.

2. I predetti valori verranno aggiornati in relazione ai mutamenti ad essi apportati dal predetti enti, in modo da disporre delle più aggiornate conoscenze scientifiche acquisite in materia di tutela della salute dei lavoratori.

PARAGRAFO B - Prevenzione

3. La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti,

costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

4 In particolare l'azienda:

a) può sottoporre il lavoratore a visita medica al momento dell'assunzione, al fine di accertarne preventivamente l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando io ritenga opportuno;

b) sottopone in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge, ove lo ritenga opportuno, o quando i singoli interessati lo richiedano, i lavoratori addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese fra quelle considerate strettamente tali dalla legge) a periodiche visite mediche;

c) assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, in conformità a quanto disposto dall'**art. 37 del DLgs 81/2008** e dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

d) è tenuta a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura possono riuscire nocivi alla salute del lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni. Tali mezzi protettivi di uso personale, come: zoccoli, maschere, guanti, occhiali, stivali ai gomma, ecc., sono forniti a cura e carico dell'azienda, sono assegnati in dotazione per tutta la durata del lavoro e devono essere mantenuti in istato di efficienza;

e) deve disporre che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgono lavorazioni di sostanze nocive, consumino i pasti fuori dei reparti stessi, in locale adatto.

5. L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano custoditi in appositi armadietti, da sottoporre a periodica disinfestazione.

6. Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia ai cui i lavoratori possano usufruire ai termine dei lavoro.

7. Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza della legge, gli verranno impartite dall'azienda, per la tutela della sua salute; in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dall'azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

PARAGRAFO C - Registrazioni

8. Vengono istituiti;

a) il registro dei dati ambientali, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati delle rilevazioni riguardanti fattori ambientali fisici e chimici, i quali possano determinare situazioni di nocività e particolare gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati;

b) il registro dei dati biostatistici, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici obbligatori, nonché le assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune; il registro sarà tenuto a disposizione della RSU e dei lavoratori;

c) il libretto sanitario personale e di rischio, tenuto ed aggiornato a cura dei servizi sanitari di fabbrica, con vincolo di segreto professionale. In tale libretto saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali nonché, in sezioni separate, le risultanze del registro di cui alla lettera a) relative agli ambienti in cui ciascun lavoratore abbia svolto la sua attività.

Il libretto sanitario personale, per quanto riguarda il personale femminile, sarà integrato da tutti i dati relativi al concepimento, aborto, gravidanza, fertilità, parto o salute del bambino, equilibrio ormonale, patologia dell'apparato genitale e del seno. Tali dati saranno forniti e aggiornati sulla base di certificazioni prodotte dalla lavoratrice e rilasciate dalle Aziende Sanitarie Locali o dai consultori o dal medico curante.

Il lavoratore o il medico curante da lui autorizzato, possono prendere visione e chiedere in ogni momento estratti o copia del libretto sanitario, rivolgendosi a chi lo detiene. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, il libretto sarà consegnato al lavoratore;

d) scheda di sicurezza per gli impianti sottoposti a particolari rischi di esplosione, alta infiammabilità, scoppio e di emissione eccezionale di sostanze pericolose di cui al DLgs 52/1997 e successive modifiche. La scheda dovrà contenere i seguenti dati:

- fasi di rischio della lavorazione;
- dispositivi finalizzati alla sicurezza dell'impianto;
- modalità operative per assicurare le condizioni di sicurezza;
- mezzi di prevenzione e loro ubicazione;

- mezzi di protezione individuali e collettivi e loro ubicazione;
- interventi sull'impianto in caso di emergenza.

9. Per gli impianti contenenti sostanze nocive o pericolose suscettibili di venire in contatto con l'uomo:

- proprietà chimico-fisiche delle sostanze;
- classificazione di pericolosità ai sensi del DLgs 52/1997 e successive modifiche.

Art. 43 Diritto allo studio e facilitazioni particolari per lavoratori studenti

1. 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.

PARAGRAFO A - Lavoratori studenti

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

3. Ferma restante la disposizione dell'**art. 6 della Legge 8 marzo 2000, n. 53**, in attuazione dell'**art. 10 della Legge 20 maggio 1970, n. 300** si conviene:

a) - Lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Per gli esami di diploma universitario e di laurea, i giorni di permesso retribuiti sono elevati a 4 (quattro).

Ai lavoratori che, nel corso dell'anno, debbono sostenere esami, potranno essere concessi, a richiesta, permessi non retribuiti sino ad un massimo di 25 giorni all'anno.

b) - Lavoratori studenti di scuole inedie superiori e di scuole professionali

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami. Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni nel corso dell'anno e fino ad un massimo di 25 giorni per coloro che devono sostenere gli esami di diploma.

PARAGRAFO B - Diritto allo studio

5. Potranno usufruire delle facilitazioni previste dal presente paragrafo i lavoratori frequentanti corsi finalizzati al miglioramento e allo sviluppo della formazione culturale e al conseguimento di titoli di studio legali in corsi abbreviati e/o sperimentali, anche in relazione alla attività aziendale.

6. I lavoratori che intendono frequentare i predetti corsi di studio tenuti da istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, potranno usufruire, a loro richiesta e con le precisazioni indicate ai commi 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 tra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

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

8. Le 150 ore pro-capite, per triennio, potranno essere usufruite mediante concentrazione in un solo anno.

9. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'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.

Tenuto conto dell'importanza di favorire la conoscenza della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, al fine della migliore integrazione e della prevenzione antinfortunistica, le aziende favoriranno la frequenza dei lavoratori stranieri ai corsi di lingua italiana di cui ai commi 5 e 6, indipendentemente dalla percentuale di assenza, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative.

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

11. 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.

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

13. 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 9° comma, la Direzione aziendale e la RSU, fermo restando quanto previsto al 9° comma stesso, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, la riduzione per concorso dei diritti individuali sui monte ore complessivo, fissando i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

14. 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.

15. I problemi applicativi circa l'osservanza delle condizioni specifiche del presente paragrafo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione aziendale e la RSU.

16. 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 alle condizioni indicate al 5° comma, è costituito dalla regolare frequenza all'intero corso.

PARAGRAFO C - Congedi per la formazione

17. Ferme restanti le disposizioni della **Legge 8 marzo 2000, n. 53**, i lavoratori con più di 5 anni di servizio presso la stessa azienda possono presentare, anche tramite la RSU, richieste di fruizione dei congedi per la formazione di cui all'art. 5 della legge sopra indicata, con un preavviso di almeno:

- 30 giorni per quelli di durata non superiore a 5 giorni;
- 60 giorni per quelli di durata superiore a 5 giorni.

18. Il numero di lavoratori che potranno avvalersi dei congedi per la formazione non potrà superare l'1% dei dipendenti occupati nell'unità produttiva e sarà pari ad 1 nelle unità produttive fino a 100 dipendenti.

19. L'azienda formalizzerà al lavoratore che ha fatto richiesta di congedo la conferma del suo accoglimento o le motivazioni del suo diniego o del suo differimento che dovranno riguardare ragioni di carattere tecnico/organizzativo, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, difficoltà o impossibilità di sostituzione.

- Chiarimento a verbale -

Dove siano in atto trattamenti aziendali per i lavoratori studenti, le RSU opteranno per il trattamento da esse ritenuto più favorevole tra il complesso della norma contrattuale (ivi compreso il diritto allo studio) ed il complessivo trattamento aziendale, restando escluso ogni cumulo di parti delle rispettive normative.

Art. 44 Abiti da lavoro

1. Ai lavoratori di nuova assunzione di cui ai Gruppi 2) e 3) dell'art. 4, le aziende forniranno gratuitamente, in uso, un abito da lavoro all'atto della conferma in servizio, provvedendo pure gratuitamente di anno in anno alla sostituzione dello stesso.

2. Per quanto concerne i lavoratori di cui al Gruppo 1) dell'art. 4 l'abito da lavoro verrà fornito ai soli tecnici di stabilimento o laboratorio.

3. Per i lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario, o che ne richiedano uno speciale, l'azienda provvederà a quanto sopra fornendo uno o più abiti all'anno nella misura resa necessaria dal grado di usura determinato dalle lavorazioni stesse, tenendo presente anche la necessità di assicurare l'efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene sul lavoro.

4. A titolo indicativo rientrano nel trattamento di cui sopra i lavoratori addetti alla produzione o manipolazione o impiego di solventi e di sostanze corrosive o caustiche (quali ad es.: solfuro di carbonio, soda caustica, acidi, sali di piombo, ecc.) oppure i lavoratori addetti a lavorazioni molto sporchevoli o di rapida usura degli abiti, quali ad es.: preparazione e manipolazione di soluzioni di gomma, sterlingatura, catramatura, bitumatura, verniciatura, paraffinatura a caldo, cernita cascami, ecc. oppure gli addetti alle presse o ai mescolatori, sempreché tali

lavorazioni risultino effettivamente sporchevoli, oppure per i lavoratori il cui vestiario sia soggetto ad usura per contatto o per proiezione di sostanze ad elevate temperature, come avviene, ad esempio, per i lavoratori addetti ai forni di fusione metalli, alle caldaie generatrici di vapore a carbone o nafta, ecc., per i saldatori, oppure per i lavoratori addetti al carico e scarico a spalla, o al carico e trasporto di sostanze sporchevoli come nerofumo e carbone, ecc.

5. Ai lavoratori addetti ai servizi ausiliari, e che per le mansioni loro attribuite si trovino saltuariamente nelle condizioni suaccennate, dovrà pure essere fornito gratuitamente l'abito da lavoro, tenendo conto, agli effetti del numero di ricambi, del grado di esposizione agli agenti deterioranti.

6. Ai lavoratori che esplicano continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari od esposti alle intemperie, dovranno essere singolarmente forniti quegli indumenti speciali che saranno più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

7. Quando invece le suddette condizioni si verificassero saltuariamente, anche se non ripetutamente, l'assegnazione di tali indumenti potrà essere fatta a mezzo di dotazione di reparto.

8. Ai lavoratori addetti a lavori particolarmente imbrattanti l'azienda deve assicurare la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.

9. Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad es. uscieri, portieri, guardiani, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Art. 45 Lavoro delle donne e dei minori

Per il lavoro delle donne e dei minori si fa rinvio alle disposizioni delle relative leggi.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti, in conformità con quanto stabilito al 4° co. dell'**art. 1 della Legge 9 dicembre 1977, n. 903** che prevede eventuali deroghe alle disposizioni contenute " nell'articolo stesso per mansioni di lavoro particolarmente pesanti per il personale femminile, convengono, in relazione alla eterogeneità dei settori ed al fatto che i fattori di pesantezza sono legati alle attuali concrete situazioni aziendali di carattere tecnico-organizzativo, di rinviare l'individuazione delle mansioni 'stesse a livello aziendale o anche territoriale purché per situazioni omogenee,

Art. 46 Reclami e controversie

1. I reclami dei lavoratori potranno essere presentati dagli interessati o direttamente, o attraverso la RSU. L'esame delle controversie verrà effettuato in azienda con la RSU,

2. In caso di mancato accordo fra le parti, il reclamo o la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti Associazioni sindacali, per il tentativo di conciliazione.

3. Le controversie collettive per l'interpretazione o l'applicazione del presente contratto, saranno deferite, a seconda della loro natura, all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali.

- Dichiarazione delle parti -

Durante la vigenza del contratto, nell'ambito degli incontri di cui al Titolo I "Relazioni industriali", le parti esamineranno la possibilità di realizzare, anche in relazione a quanto previsto dall'Accordo interconfederale 25 gennaio 1990, procedure per la composizione delle controversie individuali e plurime.

Art. 47 Inizio e fine del lavoro

1. 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 tale momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.

2. Al ritardatario, il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

3. La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale: nessun lavoratore

potrà cessare il lavoro prima dell'emissione del segnale stesso.

Art. 48 Consegna e conservazione utensili e materiali

1. Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, Il lavoratore deve fare richiesta al suo superiore diretto.
2. 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.
3. Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non consegnate.
4. È 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 affidato.
5. 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 dell'azienda.
6. 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. 29.
7. Il lavoratore non può apportare alcuna 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.
8. Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 49 Visita di inventario e di controllo

1. 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.
2. Le visite di controllo sulle persone sono ammesse nei casi e con le modalità

previste all'[art. 6 della Legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

Art. 50 Assenze

1. L'assenza dai lavoro deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio del normale orario lavorativo, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in grado di ricevere le comunicazioni. La relativa giustificazione dovrà essere fornita entro il giorno successivo.
2. L'assenza, ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.
3. Il lavoratore che non avesse fatto il regolare movimento della scheda 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.

Art. 51 Rapporti in azienda

1. 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 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 all'attività lavorativa ed alla convivenza nei luoghi di lavoro.
2. Nell'esecuzione del lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.
3. L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

4. In particolare il lavoratore deve:

a) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto nonché quelle impartite dai superiori;

c) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto di lavoro ed 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 professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui sopra e comunque quelli previsti dall'**art. 2125 del c.c.**;

d) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 52 Provvedimenti disciplinari

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

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa fino all'importo di 3 ore di paga;

d) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni.

2. Le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il massimo di durata della sospensione prevista alla lettera d).

3. 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.

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

5. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa: nel corso di tale periodo il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

6. Se il provvedimento non verrà emanato entro dieci giorni dalla presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore, le giustificazioni stesse si intenderanno accolte, a meno che durante tale periodo l'azienda non sia venuta in possesso di tutti gli elementi di giudizio e di tale circostanza abbia informato per iscritto, entro il predetto termine, il lavoratore.

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

Art. 53 Multe e sospensioni

1. Incorre nel provvedimento della multa e della sospensione il lavoratore:

a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 50 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 schede 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 condizioni di evidente ubriachezza.

2. La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

3. 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. 54 Licenziamento per mancanze

1. 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.

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

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

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto d) dell'art. 53, sempreché la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

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

d) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, pronunciata anche ex **art. 444 c.p.p.**, 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 compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) gravi guasti provocati per negligenza ai materiale dell'azienda;

g) furto o danneggiamento volontario ai 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 o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;

m) recidiva nella mancanza di cui al punto f) dell'art. 53;

n) trascuranza dell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 53;

o) mancanze disciplinari configurabili nei termini previsti dal 1° comma del presente articolo.

Art. 55 Restituzione documenti di lavoro - Certificato di lavoro

1. Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati ed il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria.

2. Nel caso che l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare ai lavoratore una dichiarazione scritta che serva da giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

3. Ai sensi dell'**art. 2124 c.c.** l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della

risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa una dichiarazione nella quale sia indicato il tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e le mansioni da esso esercitate.

Art. 56 Preavviso

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova, non può essere risolto da nessuna delle due parti, salvo quanto previsto dall'art. 54, senza un periodo di preavviso i cui termini sono stabiliti al comma 6 del presente articolo.
2. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.
3. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui ai commi 6 e 7 deve corrispondere all'altra una Indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2.
4. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non prestato.
5. Qualora il datore di lavoro esoneri il lavoratore dalla prestazione, l'indennità sostitutiva del preavviso è computata nella retribuzione annua agli effetti del trattamento di fine rapporto limitatamente agli elementi tassativamente elencati all'art. 57.
6. In caso di licenziamento, i termini di preavviso, con decorrenza dalla metà a o dalla fine di ciascun mese, sono i seguenti:

Anni di servizio	Livello Q-A	Livello B-C-D	Livello E-F	Livello G-H	Livello I
Fino a 5 anni compiuti	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese	3 settimane	2 settimane
Oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese	3 settimane
Oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese

7. In caso di dimissioni, i termini di cui sopra sono ridotti alla metà, con un minimo di due mesi per il livello Q e A, di 1,5 mesi per i livelli B, C e D, di un mese per i livelli E e F, di tre settimane per i livelli G e H e di due settimane per il livello I.

Art. 57 Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

1. Il trattamento di fine rapporto, spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è disciplinato dall'**art. 2120 del c.c.** così come modificato dalla **Legge 29 maggio 1982, n. 297** e successive modifiche.

2. La retribuzione annua per la determinazione della quota TFR spettante è composta esclusivamente dai seguenti elementi retributivi:

- paga mensile o stipendio (minimo contrattuale - scatti di anzianità ed aumenti periodici di anzianità congelati ex **art. 21, norma transitoria, del CCNL 14 luglio 1980** - eventuali aumenti di merito - eventuale importo retributivo individuale di cui all'**art. 17, co. 2 del CCNL 2 luglio 1992**, indennità di funzione per la qualifica del quadri ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

- maggiorazioni per lavoro in turni avvicendati di cui al 4° comma, punto 7) dell'art. 12 e "ad personam" per mantenimento della maggiorazione di cui all'art. 26;

- premio di produzione di cui alla Nota a verbale in calce all'art. 24 nonché l'indennità sostitutiva del premio di risultato di cui al comma 5 e al comma 6 del già citato articolo;

- cottimo o "ad personam" di cui al comma 22 dell'art. 22;

- "ad personam compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi" di cui alla Norma transitoria in calce all'**art. 23 del CCNL 15 aprile 2000**;

- compenso per lavoro discontinuo sino alle 48 ore settimanali;

- indennità di mensa;

- dagli elementi suindicati corrisposti a titolo di tredicesima mensilità e di indennità sostitutiva del preavviso.

3. Gli elementi suindicati saranno computati agli effetti della determinazione della

quota annua anche nei casi di assenza dal lavoro previsti dal 3° co. dell'**art. 2120 C.C.**

4. La quota annua ottenuta dividendo per 13.5 i supportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata nella misura di 30/30.

5. Nelle aziende con oltre 50 dipendenti il lavoratore in costanza di rapporto di lavoro può chiedere per una seconda volta un'anticipazione sul TFR maturato per le causali previste dalla legge e fermo restando il limite del 70% di cui all'**art. 2120 C.C.** della posizione individuale giacente in azienda all'atto della richiesta.

- Nota a verbale -

1. L'indennità di anzianità maturata secondo la previgente disciplina viene accantonata e rivalutata secondo le disposizioni della **legge 297/1982**.

2. Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro saranno conteggiate in aggiunta al TFR, se dovute ed al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per livello, le seguenti somme:

- € 28,41 già eventualmente corrisposte, in applicazione dell'**Accordo 31 marzo 1977**, ai lavoratori in forza e non in prova alla medesima data;

- € 64,56 già eventualmente corrisposte, in applicazione dell'**Accordo 14 luglio 1980**, ai lavoratori in forza e non in prova alla medesima data.

Art. 58 Indennità in caso di morte

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

2. In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore la indennità sostitutiva del preavviso ed il trattamento di fine rapporto previsti dalla corrispondente regolamentazione, saranno liquidati a titolo di "indennità in caso di morte" al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del codice civile.

3. In mancanza delle persone Indicate nel 2° comma le indennità sono attribuite secondo le norme della successione.

Art. 59 Cessione, trasformazione di azienda

1. In caso di cessione o di trasformazione, in qualsiasi modo, dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto.

2. Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione della azienda, il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed al trattamento di fine rapporto, nonché il diritto ad eventuali altre spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 60 Rappresentanza Sindacale Unitaria, Commissioni Interne e Delegato d'impresa

PARAGRAFO A - Rappresentanza Sindacale Unitaria

1. Ad iniziativa delle Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto e che abbiano formalmente aderito all'**Accordo interconfederale 10 gennaio 2014**, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori (RSU), secondo la disciplina di elezione prevista dal su citato accordo.

2. L'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle Associazioni previste alla parte seconda, punto 4 lettera b) dell'**Accordo interconfederale 20 dicembre 1993** nel rispetto delle condizioni ivi previste.

3. 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 produttiva.

4. Il numero dei componenti la RSU è individuato come segue, in funzione del numero di lavoratori in forza nelle unità produttive:

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

- 25 componenti nelle unità da 1.501 a 2.000 dipendenti;
- 27 componenti nelle unità da 2.001 a 2.500 dipendenti;
- 30 componenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

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

6. Hanno diritto di votare per l'elezione della RSU tutti i dipendenti non in prova, in forza nell'unità produttiva al/a data delle elezioni.

Sono eleggibili gli operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri non in prova in forza nell'unità produttiva, compresi i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato di durata almeno pari a 9 mesi e con contratto di apprendistato.

7. Nelle unità produttive con più di 300 dipendenti, la RSU, ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, deve avvalersi, per i rapporti con la Direzione aziendale, di un Comitato esecutivo eletto tra i suoi componenti.

8. La RSU sostituisce il Consiglio di fabbrica di cui all'**art. 65 del CCNL 2 luglio 1992** e i suoi componenti subentrano alle R.S.A. ed ai dirigenti della R.S.A. di cui alla **Legge 300/1970** per titolarità di diritti, permessi, compiti di tutela del lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie dei livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente contratto.

9. Nei confronti di ciascun componente la RSU, eletto o designato nell'ambito del numero corrispondente al limite occupazionale previsto al precedente punto 5, si applica la tutela di cui agli **artt. 18 e 22 della Legge 300/1970**.

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

11. Del monte ore di cui sopra potranno essere ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la RSU nell'esercizio dei compiti da essa svolti.

12. Le Associazioni sindacali Filetem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL, per lo svolgimento della loro attività associativa all'interno delle unità produttive 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 dai

componenti la RSU espressamente delegati dalle citate Associazioni,

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

14. Le operazioni connesse con l'elezione della RSU saranno svolte, in funzione delle esigenze produttive, secondo le modalità indicate dall'**Accordo interconfederale 10 gennaio 2014**. 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 alla commissione elettorale l'elenco dei dipendenti con diritto di voto, secondo la richiamata disciplina prevista dall'Accordo interconfederale.

15. Per l'espletamento delle proprie funzioni la RSU - nelle unità produttive al di sopra dei 130 dipendenti - avrà accesso a strumenti informatici con modalità da definire in relazione alle situazioni aziendali e per le finalità connesse all'attività sindacale.

PARAGRAFO B - Commissioni interne e Delegato d'impresa

16. Per i compiti delle Commissioni interne si richiama la disciplina interconfederale in materia.

17. Per le imprese da 5 a 15 dipendenti sono confermate le norme previste dall'**Accordo interconfederale 18 aprile 1966** inerenti il Delegato d'impresa, i suoi compiti e la relativa tutela.

18. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia alle disposizioni dell'**Accordo interconfederale 10 gennaio 2014**.

- Note a verbale -

1. I permessi di cui al presente articolo assorbono quelli spettanti ai dirigenti della Rappresentanza sindacale aziendale a norma dell'**art. 23 della Legge 300/1970** nonché quelli sinora concessi alla Commissione interna.

2. Le variazioni occupazionali dell'unità produttiva, comportanti un diverso numero di componenti la RSU ai sensi del comma 5 del presente articolo, saranno considerate solo al momento della relativa nuova elezione.

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

Art. 61 Assemblee

1. Fermo restante quanto previsto dall'**Accordo interconfederale 20 dicembre 1993**, nelle singole unità produttive che occupino più di 15 dipendenti, potranno essere promosse dalla RSU assemblee del personale in forza presso l'unità medesima, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. 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.
3. 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 la RSU. Nelle lavorazioni a turni o a ciclo continuo la partecipazione di tutti i lavoratori potrà essere assicurata articolando l'assemblea secondo la distribuzione dei turni. Le assemblee saranno normalmente tenute all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro o della sosta giornaliera.
4. Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto, previamente indicati al datore di lavoro.
5. La RSU 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.
6. 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.
7. La RSU provvederà a dare comunicazione dell'assemblea mediante avviso affisso negli albi aziendali.
8. 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.

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

10. Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti e per un massimo di 8 ore annue retribuite.

11. Nel caso di cui al precedente comma e nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, nelle quali non sia stata costituita la RSU, le assemblee potranno essere promosse unitariamente dalle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

12. Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

- Dichiarazione a verbale -

Restano salve le eventuali normative aziendali In atto in materia di complessivo miglior favore.

Art. 62 Affissioni

1. Le Direzioni aziendali consentiranno alla RSU 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.

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

Art. 63 Permessi per cariche sindacali

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 2015 ai lavoratori membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL (di seguito definite "OO.SS.") saranno concessi, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, permessi retribuiti per l'espletamento delle loro funzioni.

2. Tali permessi sono retribuiti fino ad un massimo di 56 ore all'anno per ciascun lavoratore nominato. Tali permessi potranno essere usufruiti a giornate intere oppure a gruppi di 4 ore.

3. Nel caso di nomina in corso d'anno il componente dell'organo direttivo avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quota massima annua di permessi retribuiti, di cui al comma precedente, quanti sono i mesi di effettiva nomina, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

4. Per la determinazione della misura del numero massimo delle nomine a disposizione di ciascuna OO.SS. si prendono a riferimento i dati associativi in possesso dell'azienda relativi alle deleghe per la trattenuta dei contributi sindacali (di seguito definiti "iscritti") presenti nell'unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente ed il dimensionamento della stessa unità. Pertanto ciascuna OO.SS. potrà nominare un numero massimo di componenti degli organi direttivi la cui determinazione è operata mediante il seguente calcolo matematico "numero degli iscritti" x "percentuale da applicare" con riferimento alla fascia di appartenenza. Le fasce di appartenenza e le rispettive percentuali da applicare sono indicate nella tabella del successivo punto 7.

5. Qualora il numero di nomine risultanti dal suddetto calcolo sia superiore al numero minimo di garanzia, di cui al comma 6 che segue, e non sia un numero intero si procederà all'arrotondamento all'unità superiore se la parte decimale è maggiore a 0,5; nel caso la parte decimale fosse minore o uguale allo 0,5 l'arrotondamento sarà effettuato all'unità inferiore.

6. Sarà garantito un numero minimo di nomine con un monte ore globale annuo di permessi retribuiti ad esso dedicato. Il numero minimo garantito si applica, in via alternativa, solo quando il calcolo matematico, di cui al comma 4, evidenzia un numero di nomine inferiore allo stesso minimo garantito. Al verificarsi tale condizione non saranno effettuati arrotondamenti ma saranno semplicemente applicati i valori del numero minimo garantito ed il monte ore complessivo dedicato riportati nella tabella del successivo punto 7.

7. Tabella

Fasce	Numero massimo nomine	Minimo garantito	
		Numero nomine	Monte ore globale
Nelle unità fino a 200 dipendenti	12% del totale degli iscritti	Fino a 2	56
Nelle unità da 201 a 500 dipendenti	10% del totale degli iscritti	Fino a 2	56

Nelle unità da 501 a 1000 dipendenti	8% del totale degli iscritti	Fino a 3	112
Nelle unità oltre 1001 dipendenti	6% del totale degli iscritti	Fino a 3	112

- numero iscritti della OO.SS. XYZ 97 su 300 dipendenti presenti nell'unità produttiva. Alla OO.SS. XYZ spetteranno 10 nomine ($97 \times 10\% = 9,7$ arrotondato a 10 unità).

- numero iscritti della OO.SS. XYZ 13 su 300 dipendenti presenti nell'unità produttiva. Alla OO.SS. XYZ spetteranno 2 nomine ($13 \times 10\% = 1,3$ arrotondato a 2 unità in applicazione del minimo garantito).

8. Il permesso deve essere espressamente richiesto per iscritto e con preavviso di almeno 48 ore dalle OO.SS. all'Associazione provinciale territorialmente competente dei datori di lavoro e all'impresa interessata;

9. L'appartenenza ad organi direttivi, di cui al punto 1, e le relative variazioni devono essere tempestivamente comunicate per iscritto dalle OO.SS. alle Associazioni territoriali competenti dei datori di lavoro che provvederanno a comunicarle all'azienda interessata.

Art. 64 Aspettativa per cariche pubbliche e sindacali

1. 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.

2. Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità (non però agli effetti della tredicesima mensilità e del godimento delle ferie), fino ad una durata massima di 2 anni, prolungata a 3, 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. 65 Versamento dei contributi sindacali

1. L'azienda provvedere 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.

2. La delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare in percentuale sul minimo contrattuale del contributo che l'azienda stessa è autorizzata a trattenere e della Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo.

3. L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza mediante versamento ad un istituto bancario sul conto corrente indicato dallo stesso Sindacato. Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

- 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 -

1. Le Organizzazioni dei lavoratori stipulanti dichiarano che I lavoratori da esse rappresentati ritengono che la trasformazione da cifra in misura percentuale sul minimo contrattuale nonché ogni modifica della percentuale stessa e delle modalità di iscrizione e versamento, sempre salvo il diritto individuale di revoca, non dà luogo a rinnovo delle deleghe già rilasciate.

2. Le Organizzazioni dei datori di lavoro stipulanti prendono atto della dichiarazione suddetta.

Art. 66 Abrogazione dei precedenti contratti - Opzione

1. Il presente contratto, le cui norme sono inscindibili nei loro complesso, annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti collettivi nazionali e quelli provinciali integrativi preesistenti per le categorie dei lavoratori cui si riferiscono.

2. Per quanto concerne gli accordi interconfederali, gli altri accordi provinciali e gli accordi aziendali, si intendono superate e sostituite (salvi facendo i casi di esplicito richiamo) le norme afferenti agli istituti disciplinati dal presente contratto, le cui disposizioni - nell'ambito di ciascuno degli istituti stessi - sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

3. Peraltro, per quanto concerne i predetti altri accordi provinciali ed accordi aziendali, le parti interessate si consulteranno per proporre poi alle rispettive

competenti Organizzazioni sindacali periferiche l'accordo per l'opzione - in relazione a singoli istituti - fra le norme di cui al presente contratto e quelle degli accordi in questione regolanti i singoli stessi istituti.

4. L'opzione non potrà essere esercitata dopo il sessantesimo giorno dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 67 Condizioni di miglior favore

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

Art. 68 Piccole aziende

Per le piccole aziende industriali che occupano non più di 25 operai si conviene che, attraverso accordi da stipularsi fra le competenti Organizzazioni sindacali provinciali, si potrà addivenire a temperamenti che valgano a limitare l'onere di qualche istituto contrattuale.

Art. 69 Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa

1. Le aziende distribuiranno gratuitamente ai lavoratori in servizio una copia del presente contratto di lavoro.

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

3. È vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Art. 70 Decorrenza e Durata - Modalità per il rinnovo del CCNL

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà vigore fino al 31 dicembre 2025. Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste, le parti stabiliscono che le nuove disposizioni nonché le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali decorrono dal 1° gennaio 2023.

2. Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno, qualora non sia data disdetta con lettera raccomandata RR almeno 6 mesi prima della scadenza.
3. Le proposte di rinnovo saranno presentate in tempo utile per consentire l'inizio delle trattative, 6 mesi prima della scadenza.
4. La parte che ha ricevuto le richieste di modifica dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricezione delle stesse.
5. Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale, e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 02/02/2023](#)

ALLEGATI

ALLEGATO 1 - Importi dell'indennità sostitutiva del premio di risultato mensile applicabile, in alternativa al premio di risultato alle imprese di cui al co. 5 e al co. 6 dell'art. 24 del presente contratto

Categoria	Euro
I	30,00
H	33,00
G	35,00
F	37,00
E	39,00
D	42,00
C	43,00
B	44,00
A	47,00
Q	51,00

Allegati all'art. 4 "Classificazione del personale"

INDICE PER AREA

Funzione	Pos.	Denominazione
amministrazione	A/1	responsabile settore/coordinatore attività contabili
amministrazione	A/1	specialista attività contabili
amministrazione	A/1	coordinatore attività di revisione interna
amministrazione	B/1	revisore
amministrazione	C/1	contabile
amministrazione	C/1	cassiere
amministrazione	F/1	addetto contabilità
commerciale/logistica	A/1	specialista di "marketing"
commerciale/logistica	A/1	coordinatore di sezione commerciale
commerciale/logistica	A/1	venditore
commerciale/logistica	A/1	coordinatore tecnico-commerciale
commerciale/logistica	A/1	coordinatore gestione ordini
commerciale/logistica	A/1	acquisitore
commerciale/logistica	A/1	acquisitore di macchinari e apparecchiature complesse
commerciale/logistica	A/1	coordinatore programmazione e gestione scorte/programmatore
commerciale/logistica	A/1	gestore dei flussi ai depositi
commerciale/logistica	A/1	coordinatore trasporti
commerciale/logistica	A/1	responsabile di magazzino
commerciale/logistica	C/1	assistente commerciale/tecnico gestione ordini
commerciale/logistica	C/1	tecnico raccolta ed elaborazione dati di mercato
commerciale/logistica	C/1	assistente tecnico
commerciale/logistica	C/1	compratore/approvvigionatore
commerciale/logistica	C/1	assistente magazzino
commerciale/logistica	E/1	incaricato pratiche di magazzino/spedizione

commerciale/logistica	E/1	preparatore documenti per import/export
commerciale/logistica	C/2	capo squadra di magazzino
commerciale/logistica	F/3	addetto assistenza tecnica
commerciale/logistica	F/3	preparatore merci/magazziniere
commerciale/logistica	F/3	autista
commerciale/logistica	G/3	carrellista
commerciale/logistica	G/3	addetto a magazzini
commerciale/logistica	H/3	carrellista
manutenzione	A/1	assistente capo manutenzione
manutenzione	C/1	tecnico di manutenzione
manutenzione	C/1	assistente di manutenzione
manutenzione	D/1	addetto alla programmazione lavori di manutenzione
manutenzione	D/3	giuntista montatore provetto
manutenzione	D/3	aggiustatori/montatori
manutenzione	D/3	specialista elettronico
manutenzione	D/3	montatore/riparatore provetto di nastri trasportatori
manutenzione	D/3	costruttore di prototipi di stampi per presse
manutenzione	D/3	specialista sistemi di misura
manutenzione	D/3	specialista meccatronico
manutenzione	E/3	manutentore di impianti tecnologicamente complessi
manutenzione	E/3	montatore
manutenzione	E/3	attrezzista
manutenzione	E/3	addetto industrializzazione stampi materie plastiche
manutenzione	E/3	giuntista montatore
manutenzione	E/3	conduttore impianti di centrale termica
manutenzione	F/3	addetto macchine utensili
manutenzione	F/3	addetto alla manutenzione e al montaggio di macchine e impianti
manutenzione	F/3	addetto alla conduzione di generatori termici
manutenzione	H/3	ausiliario di manutenzione

personale/organizz/EDP	A/1	responsabile amministrazione del personale
personale/organizz/EDP	A/1	specialista risorse umane
personale/organizz/EDP	A/1	responsabile di formazione
personale/organizz/EDP	A/1	specialista di selezione
personale/organizz/EDP	A/1	analista di organizzazione
personale/organizz/EDP	A/1	analista programmatore
personale/organizz/EDP	A/1	responsabile operativo
personale/organizz/EDP	A/1	specialista di software
personale/organizz/EDP	B/1	coordinatore incaricati pratiche amministrative del personale
personale/organizz/EDP	C/1	tecnico di organizzazione industriale
personale/organizz/EDP	C/1	tecnico di organizzazione amministrativa
personale/organizz/EDP	C/1	programmatore
personale/organizz/EDP	C/1	schedulatore lavori
personale/organizz/EDP	C/1	assistente di turno edp
personale/organizz/EDP	C/1	tecnico pratiche amministrative del personale
personale/organizz/EDP	E/1	incaricato pratiche del personale
personale/organizz/EDP	E/1	operatore EDP
personale/organizz/EDP	E/1	incaricato supporto utenti e trattamenti input/output
personale/organizz/EDP	F/1	addetto registrazione/verifica dati
personale/organizz/EDP	F/1	operatore ausiliario EDP
personale/organizz/EDP	E/3	addestratore
produzione	A/1	assistente capo/sovrintendente/capo reparto
produzione	A/1	specialista di programmazione
produzione	C/1	assistente/supervisor
produzione	C/1	programmatore di produzione
produzione	C/2	capo turno/squadra di produzione
produzione	E/2	capogruppo di produzione
produzione	E/3	conduttore impianti a gestione complessa
produzione	F/3	regleur/attrezzatore
produzione	F/3	addetto conduzione impianti

produzione	F/3	addetto a macchine a ciclo complesso
produzione	F/3	addetto produzioni di piccola serie
produzione	G/3	addetto a macchine/impianti
produzione	G/3	preparatore mescole
produzione	H/3	operatore di macchine o impianti
produzione	H/3	addetto montaggio/imballaggio
produzione	I/3	addetti a lavori di preparazione
produzione	I/3	aiuto esecutivo
qualità	A/1	responsabile laboratorio
qualità	A/1	specialista di industrializzazione
qualità	A/1	specialista procedure di qualità
qualità	A/1	coordinatore controllo qualità
qualità	C/1	tecnico analista di qualità
qualità	C/1	tecnico di laboratorio
qualità	C/1	assistente di qualità
qualità	C/1	tecnico delle procedure di collaudo
qualità	C/2	capo squadra di qualità
qualità	E/3	controllore di qualità
qualità	E/3	controllore qualità materiali e componenti
qualità	E/3	classificatore prodotto finito
qualità	F/3	verificatore prodotto finito
qualità	F/3	addetto alle prove e collaudi di laboratorio
qualità	G/3	addetto a collaudi diversificati
qualità	G/3	operatore alle macchine di controllo prodotto finito
qualità	H/3	operatore alle prove
ricerca e sviluppo	A/1	ricercatore
ricerca e sviluppo	A/1	tecnologo
ricerca e sviluppo	A/1	assistente capo alle prove di ricerca e sviluppo
ricerca e sviluppo	A/1	progettista disegnatore
ricerca e sviluppo	C/1	disegnatore aiuto progettista
ricerca e sviluppo	C/1	tecnico delle prove di ricerca e sviluppo
ricerca e sviluppo	C/1	assistente tecnologo/ricercatore
ricerca e sviluppo	E/1	disegnatore/lucidista particolarista

ricerca e sviluppo	E/3	conduttore prove ad esecuzione complessa di r&s
ricerca e sviluppo	E/3	aggiustatore/montatore, impiantista su prototipi
ricerca e sviluppo	F/3	addetto alle prove di r&s
ricerca e sviluppo	F/3	addetto alla realizzazione di prototipi
ricerca e sviluppo	F/3	addetto a lavorazioni sul prodotto
ricerca e sviluppo	H/3	operatore alle prove di r&s
servizi vari	A/1	responsabile del servizio di sorveglianza e di sicurezza
servizi vari	A/1	specialista ambiente e sicurezza del lavoro
servizi vari	C/1	segretaria assistente
servizi vari	E/1	segretaria di direzione o servizi equivalenti
servizi vari	F/1	segretaria
servizi vari	F/3	operatore custode/sorvegliante
servizi vari	F/3	autista di vettura
servizi vari	H/3	fattorino
servizi vari	I/3	addetto a lavori non rientranti nel ciclo produttivo
servizi vari	I/3	addetto al prelievo e consegna documenti
servizi vari	I/3	addetto all'archivio

ALLEGATO 2 - Declaratorie e posizioni professionali

ALLEGATO 2 - Produzione

LIVELLO G

DECLARATORIA:

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso insegnamento e addestramento

specifici per maturare una buona abilità manuale, la conoscenza dei mezzi di lavoro e la padronanza delle metodologie e strumentazioni per il rilievo e la registrazione dei dati di processo;

- hanno la responsabilità di assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle attività e di accertare la corrispondenza qualitativa e quantitativa, anche in termini di riscontro della congruità dei parametri rilevati;

- operano in condizioni di autonomia parzialmente vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni specifiche, nell'ambito di procedure e di processi standardizzati; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato delle attività;

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3):

G/3 addetto a macchine/impianti

- appronta - anche effettuando il cambio stampi - e conduce macchine o impianti secondo procedure prestabilite ed eseguendo operazioni anche manuali su uno o più prodotti (saldatura, giunzione, sovrapposizione, etc.), nel rispetto delle tolleranze.

- effettua interventi di regolazione e di semplice manutenzione per assicurare la continuità di funzionamento delle macchine/impianti.

- esegue diverse tipologie di controlli sui prodotti e sui parametri di processo, effettuando il rilievo e la registrazione dei dati, con delibera sulla destinazione dei prodotti stessi.

G/3 preparatore mescole

- addetto ad operazioni di preparazione e pesatura di ingredienti ed additivi per mescole che assicurino il corretto dosaggio dei componenti per l'alimentazione di macchine ed impianti, nel rispetto di specifiche stabilite.

LIVELLO H

DECLARATORIA:

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso un insegnamento limitato e un addestramento specifico per maturare una buona abilità manuale, capacità operativa e conoscenza dei mezzi di lavoro;
- hanno la responsabilità della accuratezza nella esecuzione dei compiti assegnati e dell'accertamento del risultato dell'attività;
- operano in condizioni di autonomia vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni dettagliate nell'ambito di procedure vincolanti e di processi standardizzati; ricevono un controllo sul modo di operare e sul risultato delle attività;

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3):

H/3 operatore di macchine o impianti (*)

- conduce macchine o impianti nel rispetto di tolleranze, secondo procedure prescritte ed eseguendo operazioni anche manuali sul prodotto.
- effettua normali interventi di avviamento e regolazione per assicurarne la continuità di funzionamento.
- esegue il controllo, prevalentemente visivo e dimensionale della conformità del prodotto e di semplici parametri di processo, attenendosi alle specifiche predeterminate.

H/3 addetto montaggio/imballaggio (*)

- assicura operazioni di montaggio, previa verifica qualitativa dei componenti, con l'ausilio di attrezzature o manualmente e garantendo il controllo finale qualitativo e numerico dei sistemi assemblati, il controllo comporta:
- l'uso di attrezzature per la rifinitura (sbavatura, rifilatura, smaterozzatura, etc.);
- il controllo di semplici parametri di processo,

LIVELLO I

DECLARATORIA

appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generiche acquisite anche mediante breve affiancamento per l'esecuzione di operazioni semplici e/o manuali e/o ripetitive;
- hanno la responsabilità dell'esecuzione accurata delle operazioni assegnate;
- operano in condizioni di autonomia esecutiva, eseguendo operazioni semplici e/o manuali e/o ripetitive, vincolate a dettagliate istruzioni e procedure ricevute; ricevono un controllo sull'esecuzione, modalità e risultato delle operazioni.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3):

I/3 addetti a lavori di preparazione

- compie operazioni di preparazione e di movimentazione accessori al ciclo continuo produttivo anche mediante l'uso di attrezzature semplici.

I/3 aiuto esecutivo

- assicura l'alimentazione e la raccolta di uno o più prodotti quale aiuto a lavoratori addetti a conduzione di impianti e macchine.

- Nota (*) -

N.B. - A partire dal 1° gennaio 2021, tutti i lavoratori inquadrati al livello I dell'area produzione, con posizione professionale di addetti alla conduzione di macchine di produzione o all'esecuzione di operazioni di montaggio ed assemblaggio di prodotti, saranno inquadrati al livello H dopo il superamento del periodo di prova di cui all'art. 3, co. 5, del CCNL (art. 4 co. 17).

- Nota (*) -

N.B. - A partire dal 1° gennaio 2021, tutti i lavoratori inquadrati ai livello I dell'area produzione, con posizione professionale di addetti alla conduzione di macchine di produzione o all'esecuzione di operazioni di montaggio ed assemblaggio di prodotti saranno inquadrati al livello H dopo il superamento del periodo di prova di cui all'art. 3, co. 5, del CCNL (art. 4 co. 17).

ALLEGATO 7 - Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro 21/1/2016

Verbale di accordo

Il giorno 25/1/2016, tra la Confindustria e la CGIL, la CISL e la UIL si è stipulato il seguente accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

Preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee del 26/4/2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", in qualità di organizzazioni italiane affiliate a BusinessEurope e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell' articolato (All. A).

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando

se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

ALLEGATO A

Traduzione

Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo.

Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili.

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme.

Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro.

Queste possono:

essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.

andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che

tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente accordo è di:

aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle

lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza

non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e

assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti: è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'art. 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

ALLEGATO B

DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007

L'azienda _____ ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro
