

2 giugno 2004

stesura definitiva dei testi contrattuali

si allega da pag. 1 a pag. 81

Bassanini

M. Mancini

J. Peter

Stefano

Torri

Bassanini

anche quale premissa indispensabile per favorire l'occupazione e tenuto conto altresì dei complessi problemi legati alle profonde trasformazioni aperte in Italia ed in Europa, concordano sulla necessità di porre in atto relazioni industriali costruttive, ispirate a logiche di 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 – anche al fine di creare occasioni di maggiore reciproca consapevolezza – un Comitato paritetico nazionale che, con la periodicità richiesta dai temi in discussione e comunque annualmente, affronti le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità.
- 3 Le analisi e le valutazioni svolte dalle parti all'interno del Comitato paritetico nazionale costituiscono punti di riferimento per le attività di loro competenza.
- 4 In particolare saranno oggetto di esame congiunto:
 - A. a livello nazionale,
 - l'andamento del mercato nazionale e internazionale nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive del settore con le eventuali articolazioni riguardanti i comandi di specializzazione più significativi e gli effetti sulla occupazione di tali prospettive con particolare riguardo alle aree di crisi (intendendosi per tali il Mezzogiorno e tutte le aree territoriali così riconosciute dal legislatore);
 - i processi di innovazione tecnologica, con i relativi effetti in tema di occupazione, organizzazione del lavoro, coinvoltimento delle parti;



The image shows several handwritten signatures in black ink, likely belonging to the parties involved in the agreement. The signatures are somewhat stylized and overlapping. One prominent signature on the left appears to begin with 'BB'. Another large, flowing signature is in the center-right area. Smaller signatures are visible at the bottom right and bottom left.

- le linee di sostegno legislativo ai programmi di sviluppo settoriali nonché, sulla base delle spese complessive di ricerca realizzate e previste nel settore e delle indicazioni sulle sue principali finalizzazioni, gli interventi legislativi per la realizzazione di condizioni ottimali per lo sviluppo della ricerca stessa;
- le dinamiche salariali e l'andamento della contrattazione aziendale in rapporto alla corretta applicazione delle disposizioni stabilite in materia dal contratto e dal Protocollo 23.7.1993;
- l'andamento delle ore lavorate, con riferimento alla corretta applicazione delle normative contrattuali;
- lo stato di attuazione nel settore della normativa sui Comitati aziendali europei;
- l'andamento del costo del lavoro e il rapporto tra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale e antinfortunistica, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale. Ciò anche al fine di una valutazione della competitività internazionale;
- i problemi di interesse settoriale derivanti dalle disposizioni legislative emanate in tema di riforma del sistema pensionistico e di pensione integrativa, tra cui quelle riguardanti i lavori usuranti;
- le iniziative legislative che hanno diretto riflesso sul settore;
- i problemi connessi con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili con riferimento sia al loro inserimento mirato al lavoro sia agli eventuali problemi occupazionali;
- **la presenza di lavoratori stranieri nel settore gomma/plastica, gli eventuali problemi posti per il loro dall'inserimento lavorativo di extracomunitari, e per la loro 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 molestie sessuali e mobbing al fine di definire eventuali linee guida in materia.

Con riferimento alle problematiche poste dalla realizzazione dell'Unione Europea ed ai processi in atto di internazionalizzazione delle imprese, costituiranno oggetto di esame congiunto anche:

- le iniziative legislative dell'Unione Europea che hanno diretta influenza sul settore;
- l'andamento del costo del lavoro del settore in Italia e negli altri paesi;
- il rapporto tra retribuzione e oneri sociali in Italia e negli altri paesi;
- le normative in tema di orario di lavoro in Italia e negli altri paesi;
- le relazioni industriali in Italia e negli altri paesi.

Sui temi precedentemente indicati, le parti potranno, di volta in volta, prevedere informazioni specifiche per i singoli comparti nei quali si articola il settore (gomma, plastica, ricostruzione pneumatici e riciclo materie plastiche).

Inoltre, nell'ambito dei lavori del Comitato paritetico nazionale, vengono costituite le seguenti sezioni di attività:

OB
AB

KG
OK

Sezione mercato del lavoro

Le parti, premesso quanto previsto dagli Accordi interconfederali e dalla legislazione vigente in materia, riconoscendo l'importanza strategica di perseguire nell'interesse dell'impresa e dei lavoratori la migliore funzionalità possibile del mercato del lavoro e di rendere gli strumenti legislativi e contrattuali quanto più funzionali ed adeguati a dare risposte mirate e flessibili alle esigenze del sistema produttivo, esamineranno congiuntamente:

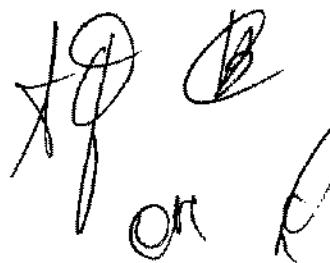
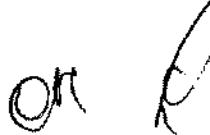
- le problematiche poste dal progetto di riforma legislativa in materia di mercato del lavoro di cui al Protocollo 23.7.1993. In particolare formeranno oggetto di esame congiunto le implicazioni settoriali di tale progetto di riforma e quelle aventi comunque rilevanza contrattuale;
- l'andamento dell'occupazione complessiva del settore anche in rapporto ai contratti part time, a tempo determinato e di ~~fornitura di lavoro temporaneo; Sommarsi~~ contratto di
- l'andamento dell'occupazione giovanile, in particolare nelle aree di crisi, in rapporto all'~~Accordo interconfederale 20.7.1993 sui contratti di formazione-lavoro~~ ed al contratto di apprendistato;
- l'andamento dell'occupazione femminile, in particolare nelle aree di crisi, con le eventuali azioni positive messe in atto per realizzare situazioni di pari opportunità secondo quanto previsto dalla legge 125/91, con particolare riferimento ai problemi connessi con il reinserimento dopo l'aspettativa per maternità e dalle nuove disposizioni che dovessero essere emanate in merito;
- le problematiche e le opportunità di sviluppo del telelavoro.

Sezione formazione

Le parti, premesso quanto previsto dagli Accordi interconfederali e dalla legislazione vigente in materia, riconoscendo l'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane, esamineranno congiuntamente:

- le possibilità di intervento nei confronti degli organi governativi interessati per un sempre maggiore raccordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti, con particolare riguardo ai problemi della scuola;
- le problematiche della formazione professionale e della riqualificazione dei lavoratori interessati a processi di ristrutturazione, riconversione e ammodernamento tecnologico, nonché delle lavoratrici madri in fase di reinserimento, nel quadro di linee di sostegno legislativo finalizzate ad un maggior raccordo con le esigenze delle imprese;
- le opportune modalità di partecipazione del settore alla individuazione dei fabbisogni formativi, nell'ambito delle azioni che le parti sociali sono chiamate a svolgere per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di



lavoro, come previsto dal sistema paritetico introdotto dall'Accordo interconfederale 20.1.1993 e successivi;

- le opportunità offerte dalla legislazione italiana ed europea per il finanziamento dei processi formativi;
- le iniziative necessarie per potere disporre a livello di settore delle risorse generate dal contributo previsto dalla Legge a carico delle imprese (0,30%) per la formazione continua.

Sezione ambiente e sicurezza

Le parti, premesso quanto previsto dagli Accordi interconfederali e dalla legislazione vigente in materia, al fine di rendere compatibili la salvaguardia dell'ambiente, l'igiene e la sicurezza del lavoro con lo sviluppo delle aziende, esamineranno congiuntamente:

- le tematiche della sicurezza e dell'ecologia anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni. In particolare formeranno oggetto di esame congiunto l'aggiornamento e l'adeguamento delle procedure di volta in volta introdotte dall'evoluzione legislativa nazionale ed europea in materia di ambiente e sicurezza, procedure aventi comunque una rilevanza settoriale e contrattuale;
- le tematiche riguardanti il controllo delle immissioni in atmosfera, degli scarichi idrici, dei rifiuti solidi, sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- la possibilità di individuare idonee e adeguate soluzioni atte a superare diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse. Ciò anche in relazione ad indagini e iniziative che fossero promosse dalle Istituzioni preposte;
- la possibilità di costituire e tenere aggiornata un'anagrafe nazionale delle RLS, nel rispetto della legge 875/96, del d.lgs 196/03;
- la possibilità di costituire una banca dei dati disponibili sulle statistiche degli infortuni occorsi nel settore;
- l'individuazione di linee guida per la promozione della formazione all'ambiente ed alla sicurezza del lavoro, operando gli opportuni accordi con gli organismi Paritetici territoriali di cui all'art. 20 del D.Lgs 626/94;
- la possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli organi legislativi, a fronte di proposte di legge od iniziative di carattere normativo;
- le problematiche eventualmente poste dall'applicazione dei valori e delle procedure previsti per gli agenti chimici e fisici di cui al decreto legislativo 277/91;
- la possibilità di individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti demandati da specifiche normative (schede, ecc.);
- le problematiche relative alle sostanze cancerogene e mutagene, tenendo conto sia delle risultanze dei lavori delle commissioni di studio ufficialmente costituite e degli istituti previsti dalla legge di riforma sanitaria, sia delle valutazioni di Enti di ricerca scientifica di indiscussa com-



CONTRATTO - PARTE I

petenza (IARC, Comitato Scientifico Centrale per l'esame della tossicità ed ecotossicità dei composti della CE, Commissioni cancerogenesi e mutagenesi, National Cancer Institute, EPA, NIOSH, OSHA);

- la possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano di orientamento per quanti sono istituzionalmente chiamati ad operare su materie riguardanti le problematiche ambientali-ecologiche di interesse per i settori rappresentati;
- le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge della direttiva CEE n. 90/270 sui videoterminali;
- la promozione, presso le autorità competenti, di iniziative finalizzate a superare vincoli amministrativi non giustificati ed a favorire lo sviluppo sostenibile;
- il monitoraggio delle iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza;
- l'evoluzione delle tabelle dell'ACGIH e della normativa nazionale ed europea in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici.

Qualora le problematiche sopraindicate presentassero riflessi significativi in specifiche aree locali, le parti firmatarie ricercheranno gli opportuni collegamenti con le organizzazioni territoriali competenti.

Le parti firmatarie inoltre si ritengono impegnate alla reciproca informazione sulle rispettive iniziative in materia di ambiente e sicurezza.

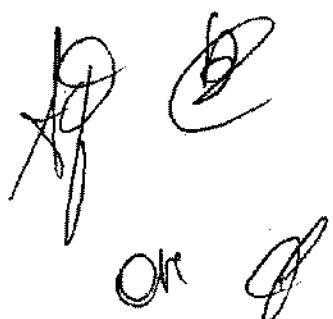
B. a livello territoriale,

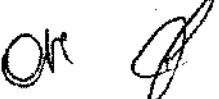
1) nelle regioni, laddove sussista una significativa concentrazione di industrie del settore, il Comitato paritetico nazionale, con le articolazioni ritenute adeguate, esaminerà:

- 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 sempre maggiore raccordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti nella Regione;
- l'andamento dell'occupazione complessiva del settore anche in rapporto ai contratti part time, a tempo determinato e di ~~fornitura di lavoro temporaneo, somministrazione~~,
- l'andamento dell'occupazione giovanile, in rapporto all'accordo inter-confederale 20.1.1993 sui contratti di formazione lavoro ed al contratto di apprendistato;

inserimento lavorativo *al contratto di*







- l'andamento dell'occupazione femminile, con le eventuali azioni positive messe in atto per realizzare situazioni di pari opportunità secondo quanto previsto dalla legge 125/91, 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 al 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 qualora nelle quali le parti le individuino sulla base di una significativa concentrazione di aziende che esercitano produzioni omogenee, i cosiddetti distretti industriali, saranno esaminati, con riferimento all'area territoriale di competenza 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 reperimento di personale qualificato, anche in relazione alla possibilità di usufruire delle opportunità di formazione continua di cui al...^{Titolo V} del presente CCNL.

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, forniranno alla FULC 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;

(B)
BB

HP (P)
en d

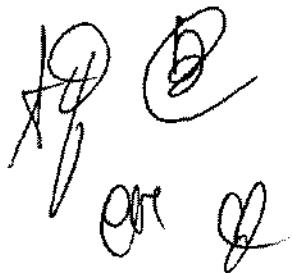
- il numero degli addetti distinti per sesso e fasce d'età;
- la spesa globale di ricerca realizzata e prevista, la relativa incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sui principali indirizzi della stessa;
- l'introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano significativi riflessi sui 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 23.7.1991, n. 223;
- il ricorso ai contratti di formazione lavoro, di apprendistato, di ~~comministrazione~~ ~~lavoro~~ temporaneo, a tempo parziale ed a termine;
- l'andamento dell'occupazione femminile e le eventuali azioni in tema di pari opportunità. All'esame della problematica potranno partecipare favoratrici dipendenti, a ciò designate dalla FULC;
- 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 più di 450 - 130 dipendenti

Le imprese caratterizzate da un solo stabilimento con più di 450 - 130 dipendenti, in occasione di specifici incontri promossi dalle Organizzazioni territoriali competenti, forniranno alla FULC 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;


DE

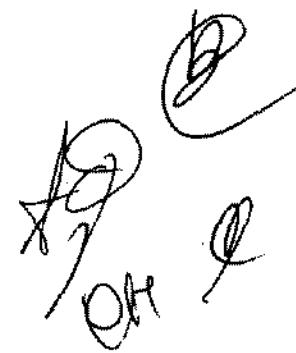
TITOLO II**ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

- 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 allinea.
- 5 Inoltre, qualora l'importanza delle suddette nuove forme di organizzazione del lavoro fosse ritenuta 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.

- 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 23.7.1991, n. 223;
- il ricorso ai contratti di formazione lavoro, di apprendistato, di ~~fornitura somministrazione di lavoro temporaneo~~, a tempo parziale ed 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 dalla FULC;
- i programmi aziendali di formazione e di addestramento;
- eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili.

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 preventivi degli investimenti.

- 3) 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.



TITOLO III**PREVIDENZA COMPLEMENTARE****~~ED ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA~~****~~A. PREVIDENZA COMPLEMENTARE~~****NORMATIVA GENERALE**

- 1 Possono aderire al Fondo Nazionale di Pensione Complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale **FONDO GOMMAPLASTICA**:
 - I lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica il CCNL;
 - a far data dal 1° luglio 2004 i lavoratori, non in prova, con contratto di inserimento, contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi;
 - i dipendenti delle organizzazioni sindacali ed imprenditoriali firmatarie dei CCNL interessati;
 - le imprese da cui dipendono i lavoratori sopra indicati.
- 2 All'atto dell'assunzione le aziende distribuiranno al lavoratore la documentazione informativa sulla previdenza complementare: scheda informativa di **FONDO GOMMAPLASTICA**, modulo di iscrizione e copia dello Statuto.
- 3 Le aziende sono impegnate a distribuire ai lavoratori la documentazione informativa eventualmente predisposta dalle Parti Istitutive di **FONDO GOMMAPLASTICA**.

CONTRIBUZIONI

- 4 I contributi al Fondo sono stabiliti come segue:
 - a carico del lavoratore, l'1,06% della retribuzione annua utile per il TFR;
 - a carico dell'azienda, l'1,06% della retribuzione annua utile per il TFR;
 - per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28.4.1993, il 100% della quota di TFR maturata nell'anno;
 - per tutti gli altri lavoratori, il 33% della quota di TFR maturata nell'anno.
- 5 I contributi a carico delle aziende e dei lavoratori ed il versamento del TFR come sopra previsti decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo costituito ed operante. In caso di iscrizione al Fondo in corso d'anno, i contributi verranno versati in relazione ai mesi di adesione.
- 6 In aggiunta alla contribuzione obbligatoria i lavoratori possono versare contributi volontari, nei limiti e con le modalità stabiliti dal Consiglio di amministrazione del **FONDO GOMMAPLASTICA**.
- 7 Viene stabilito un importo una tantum pari a:
 - ~~L. 7.000 (€ 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 per ciascun dipendente in forza;
 - ~~L. 7.000 (€ 3,62)~~ a carico di ciascun lavoratore che aderisca al Fondo, da versare al momento dell'iscrizione.

PERMESSI PER I COMPONENTI DELL' ASSEMBLEA

- 8 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.
- 9 L'avvenuta partecipazione e la durata della riunione sono documentati 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 al 31.12.2000 ed il quadro legislativo di riferimento.
- 3 Qualora si rileverà che un significativo numero di lavoratori non avrà aderito al Fondo sopra citato e il quadro legislativo di riferimento lo consentirà, le parti valuteranno la possibilità di prevedere nuove forme di previdenza complementare.

Nota a verbale

Tutti i costi relativi ai contributi al Fondo a carico delle aziende saranno calcolati a fine 2003 e computati negli oneri economici del prossimo CCNL.

B

B

P C
CH R

TITOLO ~~XXX~~ IV
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

B. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

- 1 Le parti firmatarie, confermano l'interesse a prevedere forme integrative dell'assistenza pubblica sanitaria da definire attraverso la contrattazione collettiva.
- 2 A tal fine le Parti, tenuto conto della complessità della materia e dell'evoluzione del che il quadro normativo di riferimento potrà avere in funzione delle competenze che il nuovo ordinamento costituzionale dello Stato affida alle Regioni in materia di assistenza sanitaria, convengono sulla necessità di costituire istituire una specifica Commissione paritetica che:
 - esamini le disposizioni legislative relative, anche con riferimento ai provvedimenti emanandi;
 - individui criteri e condizioni necessari per la realizzazione di tali forme di assistenza sanitaria integrativa, quali ad esempio la volontarietà dell'adesione, il regime fiscale previsto, le eventuali agevolazioni concesse, le risorse necessarie.
- 3 La commissione sotterrà i risultati della sua attività alle parti stipulanti entro la fine del 2005 per le eventuali conseguenti decisioni negoziali.

(B)
BB

DP D
Ott. R

TITOLO V

FORMAZIONE

Le parti, premesso quanto previsto dagli Accordi interconfederali e dalla legislazione vigente in materia, riconoscendo l'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane, ed allo scopo di favorire lo sviluppo e la diffusione della formazione continua nel settore gomma/plastica, decidono di costituire l'Organismo bilaterale nazionale per la formazione continua del settore.

Compiti dell' Organismo bilaterale nazionale sono: esamineranno congiuntamente:

- tenere rapporti con il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua – FONDIMPRESA – di cui all'art. 118 della L. 388/2000 e successive modifiche;
- individuare le linee generali dei bisogni formativi del settore, le opportune modalità di partecipazione del settore alla individuazione dei fabbisogni formativi, nell'ambito delle azioni che le parti sociali sono chiamate a svolgere per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, come previsto dal sistema paritetico introdotto dall'Accordo interconfederale 20.1.1993 e successivi;
- elaborare piani di formazione continua settoriali da sottoporre alla approvazione di FONDIMPRESA per l'erogazione dei relativi finanziamenti;
- elaborare linee guida per piani di formazione continua da proporre alle aziende nell'ambito delle opportunità di finanziamento riconosciute da FONDIMPRESA in base al punto 10, lettera a) dell'Accordo interconfederale del 18.1.2002;
- collaborare con le strutture locali di FONDIMPRESA nell'elaborazione, per gli aspetti d'interesse del settore gomma/plastica, di piani formativi territoriali ed intersettoriali;
- determinare le modalità di erogazione e l'articolazione della formazione degli apprendisti;
- collaborare con gli Organismi paritetici territoriali preposti all'orientamento ed alla promozione della formazione dei lavoratori e delle RLS in materia di sicurezza e di salute, sia con riferimento alla individuazione dei moduli di programma base sia con riguardo agli eventuali ulteriori momenti formativi collegati all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di rischi nuovi;
- determinare le modalità di definizione dei piani individuali dei contratti di inserimento;
- valutare le problematiche della formazione professionale eventualmente poste dall'inserimento lavorativo di stranieri;
- esaminare le possibilità di intervento nei confronti delle istituzioni nazionali e regionali preposte alle tematiche della formazione professionale degli organi governativi interessati per un sempre maggiore raccordo tra le esigenze delle Imprese industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti; con particolare riguardo ai problemi della scuola;



CONTRATTO - PARTE I

- esaminare le problematiche della formazione professionale e della riqualificazione dei lavoratori interessati a processi di ristrutturazione, riconversione e ammodernamento tecnologico, nonché delle lavoratrici madri in fase di reinserimento, nel quadro di linee di sostegno legislativo finalizzate ad un maggior raccordo con le esigenze delle imprese;
- esaminare le opportunità offerte dalla legislazione italiana ed europea per il finanziamento dei processi formativi;
- le iniziative necessarie per potere disporre a livello di settore delle risorse generate dal contributo previsto dalla Legge a carico delle imprese (0,30%) per la formazione continua.

(B)
BR

fpe
B
d
OM

TITOLO IV V/

DECENTRAMENTO PRODUTTIVO, APPALTI E LAVORO A DOMICILIO

- 1 In occasione degli incontri di cui ai paragrafi A. e B. del Titolo I "Relazioni Industriali a livello nazionale e territoriale", le associazioni imprenditoriali firmatarie forniranno alla FULC:
 - 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 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.
- 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 al lavoro a domicilio.
- 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 aposite 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.
- 5 In particolare, in materia di sicurezza del lavoro, l'azienda, come previsto dal D.Lgs. 626/94, 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 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.

(B)

AB

fj C D

OK

TITOLO V- VII**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 numero di iscrizione a libro matricola;
 - 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;
 - ~~- il libretto di lavoro;~~
 - 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.

Nota a verbale

~~La riserva di assunzione del 12% di cui all'art. 25, commi 1 e 2, della legge 23.7.1991 n. 223, si applica sul personale assunto ed inquadrato nei livelli I, II, G ed F.~~

(B)
AB

AGD
ar

Art. 2 – Disciplina dell'apprendistato, del ~~contratto a termine e
del contratto di fornitura di lavoro temporaneo~~ del contratto di
insegnamento e dei contratti di cui ai D.lgs 368/2001 e 276/2003

PARAGRAFO A - Apprendistato

- 1 Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia.
- 2 L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova di servizio effettivo pari a:
 - quattro settimane per gli apprendisti assunti ~~per mansioni di~~ ad un livello pari od inferiore al G;
 - otto settimane per gli apprendisti assunti ~~per mansioni di~~ ad un livello superiore al G.
- 3 Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato sia agli effetti della anzianità di servizio.
- 4 La durata dell'apprendistato professionalizzante e la durata dell'impegno formative esterno sono riportata nella tabella ~~in calce~~ seguente:

Qualificazione da conseguire	Durata
Qualificazione corrispondente a mansioni di livello Q-A	fino a un massimo di 3 anni
Qualificazione corrispondente a mansioni pari od inferiori al livello B	fino a un massimo di 4 anni*

* Fino ad un massimo di 5 anni per qualificazione corrispondente a mansioni di livello F ed E, in assenza di titolo di istruzione post obbligo o attestato di qualifica idonei rispetto al profilo professionale da conseguire

- 5 La durata dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è regolata, rispettivamente, dagli art.48, comma 2 e 50, comma 3 del D.lgs. 276/2003.
- 6 Durante il rapporto di apprendistato, la durata della formazione interna ed esterna all'azienda è quella disciplinata dal D.lgs.276/2003.
- 7 Come previsto dall'art. 8 della Legge 19.1.1955, n. 25, ai fini della durata dell'apprendistato i periodi di servizio prestati presso altra azienda del medesimo comparto produttivo vengono cumulati a tutti gli effetti purché essi non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori ad un anno e sempre che sia rispettata la durata minima di due anni stabilita dal D.lgs. 276/2003.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the left side, there is a large, stylized signature that appears to begin with 'B'. To its right, another signature starts with 'A'. Further to the right, there is a signature that includes the letters 'C' and 'D'. These signatures likely represent the signatures of the parties involved in the apprenticeship contract.

CONTRATTO - PARTE II

- 8 Nel caso di assunzione di un apprendista che, nell'ambito di un precedente rapporto, abbia già seguito moduli di formazione esterna previsti per lo stesso profilo professionale, l'apprendista sarà esentato dal frequentare i moduli già completati.
- 8.8 L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli a quello spettante in base alla qualificazione da conseguire al termine del rapporto. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i livelli previsti dal sistema classificatorio, indipendentemente dal gruppo di appartenenza e dell'area funzionale. Comunque i lavoratori che, in base alla

qualifica da conseguire al termine del rapporto di apprendistato, saranno inquadrati nei livelli H e G, passeranno al livello H dopo 12 mesi di permanenza nel livello I.

- 9 10 Durante il rapporto di apprendistato, la retribuzione dell'apprendista spettante è composta dal minimo contrattuale, dall'indennità di contingenza e dall'E.D.R. del lavoratore del livello H del livello in cui l'apprendista è stato inquadrato.

8 I sopra citati elementi sono computati con le percentuali previste nella tabella in esecuzione.

- 10 11 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 12 A far data dal 1° luglio 2004, nel corso del rapporto di apprendistato, in caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non professionali, il lavoratore apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 6 per gli apprendisti con anzianità sino a 3 anni;
- mesi 9 per gli apprendisti con anzianità oltre 3 anni.

- 12 13 Entro i limiti di conservazione del posto sopra indicati, al lavoratore apprendista non in prova viene assicurato un trattamento economico pari a:

- 60% della retribuzione prevista per i primi 2 o 3 mesi di malattia o infortunio non professionali, computati sommando tutti gli eventi morbosì, rispettivamente nella ipotesi di cui ai punti a) e b) del comma 12, 11,
- 30% della retribuzione prevista per i successivi 4 o 6 mesi di malattia o infortunio non professionali, computati sommando tutti gli eventi morbosì, rispettivamente nella ipotesi di cui ai punti a)e b) del comma 12, 11.

- 13 14 Qualora, al termine del periodo d'apprendistato, il datore di lavoro non abbia esercitato, ai sensi del D.lgs.276/2003, la facoltà di recesso, il lavoratore viene mantenuto in servizio l'apprendista sosterà le prove di idoneità previste dalle norme legislative e, in caso di esito favorevole, verrà inserito nel livello corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

- 14 15 La Direzione Aziendale informerà la RSU annualmente o, a richiesta, trimestralmente sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia.

- 15 16 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.

AB
 Titolo di studio _____ Durata _____ Formazione esterna _____ Retribuzione-
 ore annue 1° anno 2° anno 3° anno 4° anno
BB

CONTRATTO - PARTE II

A) Titolo di istruzione post obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto al profile professionale da conseguire	20 mesi	60	80%	90%	
B) Titoli di istruzione post obbligo o attestati di qualifica non idonei rispetto al profile professionale da conseguire	36 mesi	120	75%	80%	90%
C) Titolo di istruzione dell'obbligo	48 mesi	120	70%	75%	80%

Dichiarazione a verbale

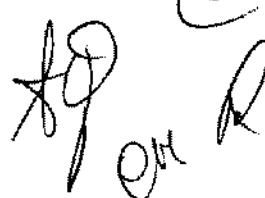
In applicazione di quanto previsto dal D.M. 8.1.1998, nell'ambito della sezione formazione di cui al titolo I "Relazioni Industriali", le parti costituiranno un gruppo di lavoro con l'obiettivo di individuare i contenuti della formazione esterna che, come previste dalla legge n. 196/97, deve essere impartita agli apprendisti.

Dichiarazione a verbale

Prima della stesura definitiva dei testi contrattuali, le Parti verificheranno la compatibilità dei commi 7 e 8 del presente articolo con le nuove disposizioni del D.lgs 276/2003.

B
PARAGRAFO – Contratto di inserimento

- 25 Per la disciplina del contratto di inserimento si fa riferimento alle disposizioni del D.lgs 276/2003 e dell'Accordo interconfederale 11/2/2004.
- 26 Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
- 27 Nel contratto verranno indicati:
 - la durata;
 - l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal presente CCNL per il livello di inquadramento attribuito al lavoratore nel contratto di inserimento;
 - l'orario di lavoro in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
 - l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello spettante in relazione alle mansioni per il conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i livelli previsti dal sistema classificatorio, indipendentemente dal gruppo di appartenenza e dall'area funzionale;
 - l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di un livello qualora il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altra Azienda o mansioni analoghe in Aziende dello stesso comparto produttivo.
- 28 Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Nel progetto verranno indicati:
 - a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto;
 - b) la durata e le modalità della formazione.
- 29 Il contratto di inserimento ha una durata massima di 18 mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 mesi.
- 30 In attuazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale 11/2/2004 / la durata sarà pari a 12 mesi qualora il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altra Azienda o mansioni analoghe in Aziende dello stesso comparto produttivo.
- 31 Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del



- lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
- 32 Il lavoratore assunto con contratto di inserimento ha diritto a un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro secondo quanto previsto in materia dagli accordi della disciplina dei contratti di formazione e lavoro, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento e comunque non inferiore a 70 giorni.
- 33 L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente CCNL (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.). *subordinato*
- 34 Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal presente CCNL, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.
- 35 La direzione aziendale informerà la RSU annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni con contratto di inserimento e la relativa tipologia.

Dichiarazioni delle parti stipulanti

1 In relazione all'attuazione delle deleghe previste dal D.lgs 368/2001 e dal D.lgs. 276/2003 in materia di tipologie contrattuali diverse da quelle disciplinate dagli artt. 2 e 10 del presente contratto (apprendistato, contratto di inserimento e lavoro a tempo parziale), le Parti istituiscono una Commissione paritetica che, con riferimento al contratto a termine, al contratto di somministrazione ed in materia di appalti, dovrà ultimare i lavori entro il 31.12.2004.

2 Le parti convengono che, in attesa dell'entrata in vigore dei provvedimenti attuativi della disciplina dei contratti di somministrazione di cui al D.lgs 276/2003, e comunque *fino al termine dei 60 giorni previsti dall'art 15, comma 2 del D.M. 23/12/2003,* continuino ad avere vigore le disposizioni di cui all'art. 2 paragrafo c) del CCNL 15.04.2000 in tema di contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

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

AB *BB* *AG* *R* *B*
AB *AG* *R* *OK*

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 dei 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, ~~dal 15 aprile 2000~~, dalla seguente tabella:

<i>Durata</i>	<i>Livelli</i>
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.

BB

BG CL
CH

CONTRATTO - PARTE II

- 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 dall'ultimo 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 al suo esame dalla Direzione aziendale e/o dalla RSU;
- sottoporre alle parti stipulanti proposte di integrazioni o modifiche da apportare al 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 differen-

ziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche. Ai fini suddetti, il presente testo contrattuale adotta la seguente nomenclatura:

(B)

(B)

(P) (B) R
an

CONTRATTO - PARTE II

GRUPPO 1) Qualifica Quadri

Qualifica impiegatizia:

- area amministrazione: A 1 - B 1 - C 1 - F 1
- area commerciale/logistica: A 1 - C 1 - E 1
- area manutenzione: A 1 - C 1 - D 1
- area personale/org./EDP: A 1 - B 1 - C 1 - E 1 - F 1
- area produzione: A 1 - C 1
- area qualità: A 1 - C 1
- area ricerca e sviluppo: A 1 - C 1 - E 1
- area servizi vari: A 1 - C 1 - E 1 - F 1

GRUPPO 2) Qualifica speciale:

- area commerciale/logistica: C 2
- area produzione: C 2 - E 2
- area qualità: C 2

GRUPPO 3) Qualifica operaia:

- area commerciale/logistica: F 3 - G 3 - H 3
- area manutenzione: D 3 - E 3 - F 3 - H 3
- area personale/org./EDP: E 3
- area produzione: E 3 - F 3 - G 3 - H 3 - I 3
- area qualità: E 3 - F 3 - G 3 - H 3
- area ricerca e sviluppo: E 3 - F 3 - H 3
- area servizi vari: F 3 - H 3 - I 3

17. Ai soli fini del livello di ingresso dei contratti di formazione e lavoro è nel rispetto della legge e degli accordi interconfederali che li disciplinano, le parti convengono che potranno essere utilizzati i livelli previsti per ciascun gruppo, indipendentemente dall'area funzionale.

17. 18. I lavoratori addetti alla conduzione di macchine di produzione o alla esecuzione di operazioni di montaggio ed assemblaggio di prodotti saranno inquadrati al livello H dopo un periodo massimo di 12 mesi di permanenza nel livello I.

Nota a verbale

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

Dichiarazione delle parti stipulanti

Le parti convengono di costituire una Commissione paritetica con il compito di individuare, entro e non oltre la stesura definitiva del presente contratto, eventuali esemplificazioni di mansioni dell'"Area Produzione", con specifico riferimento alle peculiari professionalità presenti nelle Aziende dei seguenti comparti:

il 31 dicembre 2004

- manufatti in vetroresina;
- laminati plastici;
- componenti per calzature.

Art. 5 – Cumulo di mansioni

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

Art. 6 – Passaggio di mansioni ⁽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, disimpegna 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.

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

Per i 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.

(1) Per i quadri, vedasi art. 29 comma 1.

OB
BB

OB C
OB D

Art. 8 – Orario di lavoro

PARAGRAFO A

ORARIO NORMALE DI LAVORO

- 1 Premesso che la durata massima dell'orario **normale** 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:

	2004	2005	2006	2007
a. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali	222	218	216	219
b. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali	219,5	215,5	213,5	216,5
c. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali	217,5	213,5	211,5	214,5

- 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, esclusa 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.

B
BB

P E S L

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.

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 la RSU.
- 12 I dati mensili a consuntivo per servizio o reparto e gli elementi di obiettiva 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 ~~A decorrere dal 1^o gennaio 2001, le ore straordinarie effettuate dal 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.~~
- 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

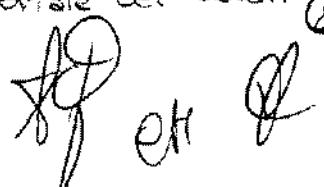
LAVORO A TURNI

- 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 plurisettimanali 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 D.LGS 66/2003

- 20 In attuazione di quanto stabilito dall'art. 4, comma 4 del D.lgs 66/2003, si conviene che la durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi. 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 D.lgs 66/2003, si conviene che la prescrizione di 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, comma 2 lettera d) del D.lgs 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 garantiscono comunque un periodo minimo di riposo settimanale di 24 ore ed il 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, comma 1 del D.lgs 66/2003, si conviene che il riposo giornaliero può essere inferiore alle 11 ore in caso di anticipo di turno motivato dalla necessità di far fronte a 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 di lavoro.



Nota a verbale

Restano salve le condizioni di miglior favore aziendalemente in atto, ivi comprese quelle per i lavoratori addetti a turni avvicendati.

Chiarimento a verbale

L'azienda, prima di definire la collocazione delle eventuali ferie collettive e l'effettuazione dei riposi aggiuntivi, valuterà con la RSU le problematiche relative, alla luce delle rispettive esigenze.

Dichiarazione delle parti

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

E

- 2 *Le parti riconoscono che con quanto stabilito dal ~~presente~~ paragrafo è stata data completa attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva disposti dal D.lgs 66/2003.*

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 sopprese dalla legge 5.3.1977, n. 54 e successive modifiche e del trattamento per le stesse previsto dall'Accordo interconfederale 26.1.1977.
- 2 Ai lavoratori indicati di seguito sono riconosciute le seguenti riduzioni di orario annue (comprensive 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 (108 ore, sino al 31.12.2001, per i lavoratori delle aziende dell'industria dei cavi);
 - 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.

BB

BB

PP OH d

- 3 I riposi e le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno riproporzionati qualora nel corso dell'anno si verifichino i seguenti casi: assunzione, risoluzione del rapporto di lavoro, modifica dell'organizzazione dell'attività che comporti una variazione del numero di turni settimanali, assenze non retribuite, sospensione del rapporto di lavoro con l'intervento della Cig.
- 4 I suddetti riposi assorbono sino a concorrenza, quanto a titolo di riduzione di orario già concesso o concordato a livello aziendale.

Chiarimento a verbale

Con riferimento a quanto stabilito dalla legge 28.12.1995, n. 549, si chiarisce che le giornate di riposo e le ore di riduzione dell'orario di lavoro, di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, non sono computabili ai fini del superamento del limite di orario previsto.

Art. 10 – Lavoro a tempo parziale

- 1 Il lavoro a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni
- 2 Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore a quello contrattuale. Esso può essere di tipo orizzontale, e di tipo verticale e di tipo misto secondo le previsioni dell'art.1, comma 2, lett. c)-e-d) del D.Lgs. n.61/2000 e successive modifiche ed integrazioni. Inoltre, ai sensi di quanto stabilito dall'art.1, comma 3, del suddetto decreto, il rapporto di lavoro a tempo parziale può svolgersi secondo una combinazione di lavoro a tempo parziale orizzontale e verticale, con modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa definite nella lettera di assunzione o con accordo intervenuto successivamente tra lavoratore e azienda
- 3 Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore, ai sensi dell'art.3, comma 7 e seguenti del D.Lgs. n.61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, possono essere previste clausole flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa) e/o, nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). anche per i casi di contratto a termine di cui al comma 7 del presente articolo. (La variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa deve essere disposta con un preavviso non inferiore a 10 giorni e il lavoratore avrà diritto a una maggiorazione del 10% di cui all'art.20, comma 2 per le ore prestate in orari diversi da quelli iniziali. Per la sottoscrizione delle clausole flessibili e/o elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della RSU, indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
- 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 (clausola flessibile), il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art.20, 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. 20, comma 2, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

CONTRATTO - PARTE II

- 6 La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 10 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 I trattamenti normativi ed economici sono regolati dal D.Lgs. n.61/2000 e successive modifiche ed integrazioni ed in particolare dall'art.4, comma 2, lett a) e b).
- 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. 5 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni.
- 9 È possibile la prestazione di lavoro supplementare e cioè di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario concordato, ~~sino al raggiungimento del normale orario aziendale giornaliero~~ ed 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.
~~Al sensi di quanto stabilito dall'art. 3, comma 13, del D.Lgs. n. 61/2000, l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari e straordinarie, nel contratto di lavoro a tempo parziale che sia anche a termine, è ammessa quando l'assunzione a termine sia stata effettuata per uno dei casi previsti dalle leggi n. 230/62, n. 79/83 e n. 863/84 nonché dall'art.2, par. B del presente contratto.~~
- 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 precedente, saranno retribuite con la maggiorazione del 16% sulla retribuzione di cui all'art. 20, 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. 20, comma 2, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.
- 12 Nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è possibile la prestazione di lavoro straordinario. A tale prestazione si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
- 13 La Direzione aziendale informerà la RSU annualmente o, a richiesta, trimestralmente sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia 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 3-5, nel caso in cui esse siano richiesta dal lavoratore interessato per sua necessità.

*(B)**AB**(B)**OK* *Q*
AG

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 50 ore settimanali previste dai vigenti accordi interconfederativi in materia, salvo le eccezioni di cui agli accordi medesimi, dal D. Igs 66/03
- 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 - 50 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 50). 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^a 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 +100€ 0,05 giornaliere 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 al Gruppo 3) dell'art. 4, è quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

(AB)
AB

(B)
CH
D
AG

CONTRATTO - PARTE II

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 anzidette sono le seguenti:

- 1) lavoro straordinario diurno feriale
dalla 41^a alla 48^a ora settimanale 18%
per la 49^a 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^a alla 48^a 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^a alla 48^a ora settimanale 28%
per la 49^a ora 60%
per le ore successive 75%
 - B. lavoro straordinario notturno non compreso in turni avvicendati
dalla 41^a alla 48^a 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^a ora 60%
per le ore successive 75%
- 7) lavoro effettuato in turni avvicendati
turni diurni 4%
turno notturno 28%

5 La maggiorazione per il lavoro effettuato nel turno notturno di cui al punto 7) del precedente comma, viene incrementata, per ogni turno notturno, dei seguenti valori:

Liv.	Lire	€
Q	11.950	6,17
A	10.550	5,45
B-C-D	8.800	4,54
E-F	7.600	3,93
G	7.050	3,64
H	6.450	3,33
I	5.750	2,97

6 Tali importi assorbono fino a concorrenza le somme aziendalmente corrisposte per lo stesso titolo.

CONTRATTO - PARTE II

- 7 I lavoratori di cui al 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 ai punti a) e b) del 1° comma dell'art. 20, calcolate con il coefficiente di cui all'art. 19.
- 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 domenica 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 turno notturno effettivamente prestato nell'ambito dei turni avvicendati di cui al punto 7) comma 4 del presente articolo, verrà corrisposta un'indennità di €.1,55 fino al 30 novembre 2005 e sarà elevata ad € 4,50 dal 1 dicembre 2005. Per i lavoratori turnisti addetti a 18 o più turni avvicendati di 8 ore, l'indennità da corrispondere per ogni turno notturno di effettiva prestazione, sarà di €.2,07 fino al 30 novembre 2005 e sarà elevata ad € 5,00 dal 1 dicembre 2005.
- 12 Le indennità di cui al comma precedente non sono computabili agli effetti di alcun istituto contrattuale ivi compreso il TFR ed assorbono sino a concorrenza quanto aziendalmente concesso o concordato allo stesso titolo.
- 13 Per ogni sabato effettivamente lavorato nell'ambito della disciplina di orario flessibile di cui all'art.8, 7° comma, verrà corrisposta un'indennità di ~~€.10.000~~ (€ 5,16), assorbibile sino a concorrenza di quanto aziendalmente 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.
- Dichiarazione 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 15 aprile 2000. 2 giugno 2004
- 2 Le parti confermano quanto stabilito al punto 2 comma 3 del Protocollo Interconfederale del luglio 93 e quindi, con particolare riferimento all'indennità di turno notturno di cui al comma 11 presente articolo, ribadiscono che nulla potra' 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 continuui, 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 terzo 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%; inoltre, fermo restando quanto previsto dall'11° comma dell'art.12, tale maggiorazione viene incrementata per ogni turno notturno dei valori di cui al 5° comma dello stesso articolo.

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), ed al 5° comma 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 aziendalmente concordati.

Art. 15 – Giorni festivi e riposo settimanale

PARAGRAFO A – Giorni festivi

- 1 Sono considerati festivi:
- le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi del paragrafo B del presente articolo e delle disposizioni legislative vigenti;
 - le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e le altre che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta, venissero stabilite;
 - le seguenti ~~nove~~^{dici} festività:
 - Capodanno
 - 6 gennaio – Epifania
 - Lunedì di Pasqua – giorno dell'Angelo
 - 2 giugno – ~~festa della Repubblica~~
 - 15 agosto – Assunzione
 - 1º novembre – Ognissanti
 - 8 dicembre – Immacolata Concezione
 - 25 dicembre – S. Natale
 - 26 dicembre – S. Stefano
 - giorno del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento e le altre che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta, venissero stabilite;
 - 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. 20, 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.
- 4 Inoltre, in occasione del pagamento della retribuzione dei mesi di giugno e di novembre verrà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione mensile a fronte delle festività soppresso del 2 giugno e del 4 novembre, l'importo di 1/25 della retribuzione mensile, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 20, comma 2.




PARAGRAFO B – Riposo settimanale

D.lgs 84/2003, n° 66

- 5 Come previsto dalla legge 22.2.1934, n. 370 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.
- 6 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.

Dichiarazione delle parti

Le parti firmatarie, considerato che l'art. 17 della direttiva 93/104 CE e l'avviso comune 12.11.97 tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL, per il recepimento della stessa prevedono la possibilità di deroga al cumulo tra riposo settimanale e giornaliero, riconoscono sin d'ora che rientreranno nella suddetta deroga - in quanto la stessa sia prevista dalle emanande norme di legge in materia - quelle situazioni aziendali di attività lavorativa, già in atto e/o regolate da accordi aziendali, che garantiscono comunque un periodo minimo di riposo settimanale di 24 ore ed il riposo settimanale di 35 ore di cui all'art. 5 della suddetta direttiva, come media da realizzare in un arco temporale di 3 mesi.

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. 20, 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;
- 4 settimane e 4 giorni (pari a 24 giorni lavorativi) per anzianità oltre 18 anni sino al 30 giugno 2007 e 5 settimane (pari a 25 giorni lavorativi) dal 1° luglio 2007.

- 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.

CONTRATTO - PARTE II

- 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:
- malattia che comporta il ricovero ospedaliero, per la durata dello stesso;
 - 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 D.lgs 66/03, così come modificato dal D.lgs.213/04, il lavoratore può chiedere 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 eccedenziali~~ Le 4 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. 20, 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. 31 del presente contratto.

Norma transitoria

I lavoratori di cui ai Gruppi 1) e 2) dell'art. 4, assunti precedentemente al 31.3.1996, al compimento del 18mo anno di anzianità, hanno diritto a 5 settimane e 2,5 giorni di ferie (pari a 27,5 giorni lavorativi).

AB

OG CH

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 pattizialmente la fattispecie dell'insorgenza della malattia durante il periodo feriale, al fine di superare le problematiche interpretative poste dalla recente giurisprudenza di legittimità e di merito.

Art. 17 – Trattamento economico minimo

- 1 I minimi contrattuali per ciascun livello sono fissati nella seguente tabella:

Liv.	All'1/6/2004	All'1/1/2005	All'1/07/2005
I	497,29	519,81	530,04
H	572,23	599,41	611,76
G	607,12	636,63	650,04
F	664,24	697,24	712,24
E	701,86	735,25	750,42
D	759,29	793,45	808,98
C	770,48	805,42	821,30
B	781,68	817,40	833,63
A	871,29	908,17	924,94
Q	959,20	998,02	1015,67

CONTRATTO - PARTE II

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

Liv.	1/6/2004	1/1/2005	1/07/2005	Totale
I	25,25	22,52	10,23	58,00
H	30,47	27,18	12,35	70,00
G	33,08	29,51	13,41	76,00
F	37,00	33,00	15,00	85,00
E	37,44	33,39	15,17	86,00
D	38,31	34,16	15,53	88,00
C	39,18	34,94	15,88	90,00
B	40,05	35,72	16,23	92,00
A	41,35	36,88	16,77	95,00
Q	43,53	38,82	17,65	100,00

- 2 Le parti concordano che, ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del biennio 2002-2003, 2006 - 2007, la retribuzione media di riferimento è pari a ~~€ 2.538.000~~
~~€ 1500,00~~ ~~€ 1010,77~~ lorde mensili.

Importo forfetario

- 1 Al personale in forza alla data del 1° giugno 2004 verrà corrisposto un importo forfetario di € 150 lordi, da erogarsi con le competenze del mese di giugno 2004.
- 2 L'importo complessivo e' suddivisibile in quote mensili in ragione dei mesi di servizio prestati presso l'azienda nel periodo 1 gennaio-31 maggio 2004, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.
- 3 Tale importo non è considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali nonché del TFR.

Note a verbale .

1 Le Parti si danno atto che i sopraindicati aumenti economici sono comprensivi di tutti gli scostamenti tra l'inflazione programmata e l'inflazione reale registrati sino al 31 dicembre 2003. Gli aumenti del biennio 2004 e 2005 sono calcolati sulla base di un'inflazione del 4,1%.

2 I costi relativi ai contributi al Fondo Gomma Plastica a carico delle Aziende (0,2%) così come lo scostamento di inflazione relativo al 2001 (0,1%) saranno computati negli oneri economici dell'Accordo di rinnovo di fine 2005.

CONTRATTO - PARTE II

Art. 18 – Indennità di contingenza

- 1 I valori della indennità di contingenza sono riportati nella seguente tabella:

Liv.	tire	€
I	990.648	511,63
H	994.781	513,76
G	994.986	513,87
F	998.363	515,61
E	1.001.837	517,41
D	1.009.572	521,40
C	1.009.572	521,40
B	1.009.572	521,40
A	1.020.775	527,19
Q	1.029.722	531,81

- 2 L'Elemento Distinto della Retribuzione, di L. 20.000 (€ 10,33) mensili, è regolato dal Protocollo 31 luglio 1992 sulla politica dei redditi, la lotta all'inflazione ed il costo del lavoro.

Art. 19 – Divisore orario

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

Art. 20 – Elementi della retribuzione

- 1 Sono elementi retributivi mensili i seguenti:
- paga mensile o stipendio (minimo contrattuale, scatti di anzianità, eventuale importo retributivo individuale ex art. 17 del CCNL 2.7.92, eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccezioni sul minimo contrattuale);
 - indennità di contingenza.
- 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. 23: media del mese precedente;
 - ad personam cottimo di cui all'art. 23, comma 22;
 - ad personam compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi di cui alla Norma transitoria in calce all'art. 23x del CCNL 15 aprile 2000;
 - premio di produzione di cui alla Nota à verbale dell'art. 25 e indennità sostitutiva del premio di risultato di cui al comma 5 dello stesso articolo 25;
 - 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 aziendalemente in vigore;
 - ad personam turni di cui all'art. 27;
 - E.D.R. di cui al Protocollo 31.7.92;
 - ad personam indennità nocive di cui alla Dichiarazione a verbale all'art. 43 del CCNL 2.7.92.







- 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 30.6.1980 e congelati secondo quanto previsto dal 2° comma della "Norma transitoria" all'art. 21 del CCNL 14.7.1980 sono compresi tra gli elementi retributivi mensili di cui alla lettera a), 1° comma del presente articolo.

Art. 21 – 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, contingenza, 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 constitutivi 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 ~~di cui al Gruppo 3) dell'art. 4 sarà~~ 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

OR

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 detratta 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 raggagliata all'orario di 40 ore settimanali; pertanto anche ai fini della detrazione di cui ai precedenti commi le ore lavorative del mese si intendono riferite a tale durata.

Art. 22 – 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 del pagamento; il lavoratore che non vi provvede, perde ogni diritto per ciò che riguarda il danaro contenuto nella busta stessa.

Art. 23 – 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 12% del minimo di paga base del proprio livello, con l'aggiunta dell'importo di ~~L. 1.000~~ € 0,52 mensili. Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità (intendendosi per tale almeno i due terzi) dei lavoratori lavoranti 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.

CONTRATTO - PARTE II

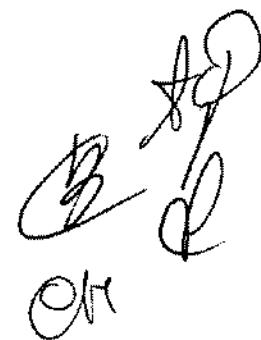
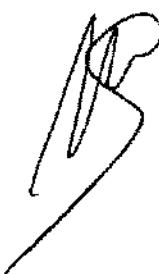
- 3 Nel caso di altre forme di retribuzione a rendimento, soggette alla disciplina del lavoro a cottimo, al lavoratore dovrà comunque essere garantita una percentuale del minimo di paga base corrispondente a quella minima di cottimo.
- 4 Nel caso in cui un lavoratore lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dai precedenti commi, per cause a lui non imputabili e salvo l'ipotesi sotto prevista di tempestiva richiesta di mutamento delle condizioni di emissione della tariffa, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

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 del 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 contraversie 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 nel 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.

AB SG
B O

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 del 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 spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro. Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato, il lavoratore avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.
- 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 pre-determinato.
- 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 stabilita dal presente contratto, l'utile minimo di cottimo di cui al comma 2, alle decorrenze del 1° gennaio 2004, del 1° gennaio 2005 e del 1° luglio 2005

maggio 2000 e del 1° gennaio 2001, 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 presente contratto 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 L. 8.000 (€ 4,13) nel caso in cui il lavoratore interessato usufruisca anche dell'indennità sostitutiva del premio di risultato di cui al comma 5 dell'art. 25 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 30.3.1996 segue la disciplina di cui alla Nota a verbale posta in calce all'art. 25 del vigente CCNL.

Art. 24 – Scatti di anzianità

- 1 A decorrere dall'1.7.1990, 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, a partire dal 1° maggio 1993, è pari a:

Livello	- lire -	€
Q	— 39.000 —	20,14
A	— 36.000 —	18,59
B-C-D	— 32.000 —	16,53
E-F	— 27.000 —	13,94
G	— 26.000 —	13,43
H	— 23.000 —	11,88
I	— 20.000 —	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. 25 – Contrattazione di II livello

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

- 1 In applicazione di quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, il vigente CCNL stabilisce le voci e le materie nelle quali si articola la contrattazione aziendale. Conseguentemente la contrattazione di II 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

- 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 aziendalmente 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, si potrà sostituire il premio di risultato con l'indennità prevista all'allegato 1 del presente contratto.
- 6 Con riferimento a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, l'accordo aziendale ha durata quadriennale.
- 7 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.
- 8 Per favorire migliori relazioni sindacali, la richiesta di rinnovo dell'accordo dovrà essere presentata in tempo utile, al fine di consentire l'apertura dei negoziato due mesi prima della scadenza del precedente accordo, con l'esclusione di qualsiasi azione diretta, per il tempo ed alle condizioni previste dall'Accordo interconfederale 25.1.90 e dal Protocollo 23.7.93.

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 pro 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.

CONTRATTO - PARTE II

- 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 30.3.1996.

Dichiarazione delle parti

Le parti si danno atto che la disciplina del premio di risultato, di cui al presente art. 25, è pienamente in linea con i principi del Protocollo 23.7.93 e che i premi aziendali stipulati in conformità alla stessa hanno i requisiti necessari per usufruire dei benefici, in particolare contributivo-previdenziali, eventualmente stabiliti dalla legge.

Art. 26 – Tredicesima mensilità

- 1 A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'Accordo interconfederale 27.10.1946, 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. 20, 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. 27 – Mantenimento delle maggiorazioni per lavoro a turni

- 1 Ai lavoratori che si siano avvicendati 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 al 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. 28 – 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

CONTRATTO - PARTE II

degli errori, ha diritto ad una particolare indennità mensile ragguagliata all'8% del minimo tabellare della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

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 collegino 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. 29 – 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 13.5.1985, 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 di 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.

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. 30 – 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.

(A)
B

D
F
ON
D

Art. 31 – Trasferta

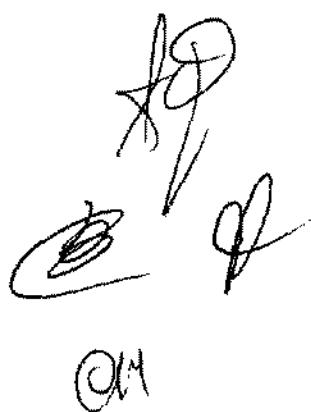
- 1 Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:
 - a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
 - b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio – nei limiti della normalità – quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
 - c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;
 - d)-a-deeerrere dal 1° maggio 2000 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. 20, 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 anticipazioni 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. 32 – 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.

CONTRATTO - PARTE II

- 5 È anche dovuta al lavoratore, limitatamente alla durata del viaggio, l'indennità di trasferta di cui al punto d) dell'art. 31. Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione di cui all'art. 20, comma 1, lettere a) e b) 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. 20, comma 1, lettere a) e b). 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. 33 – 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 È 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. 34 – 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).

*B3
BB*

*AD
B
CM*

CONTRATTO - PARTE II

Art. 35 – 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 trattienga 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 Per i lavoratori handicappati o con figli, anche adottivi, portatori di handicap, valgono le disposizioni di cui alla legge 5.2.1992, n. 104 e successive modifiche.
- 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 L'azienda riconoscerà al lavoratore, donatore di midollo osseo, un permesso retribuito di ~~due~~¹² giorni per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo; l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo debbono essere comprovati da specifiche certificazioni.

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, 11.8.1991, n.266, le parti si richiamano alle facilitazioni in tema di flessibilità dell'orario di lavoro previste dall'art. 17 della suddetta legge.

Art. 36 – 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 26.6.1990, n.162.

Art. 37 – Congedo matrimoniale

- 1 Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti

AB
AB
B
CD
CD
OM

CONTRATTO - PARTE II

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. 20, 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. 38 – Servizio militare

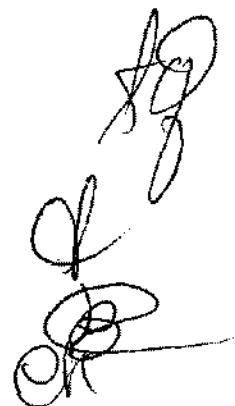
- 1 Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dalle norme di legge in materia in forza delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.
- 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. 39 – 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 avverte 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. 40 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionali, 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. 40 - 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 tempestivamente e comunque entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa, salvo impedimento a lui non imputabile.
- 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 certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.
- 3 Nell'occasione, e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha facoltà di far accettare 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.
- 4 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 nel 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.
- 5 Nel caso di mancato rispetto dei termini indicati al 1° e 2° comma del presente articolo, l'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento, sarà considerata ingiustificata ai fini economici e disciplinari.
- 6 Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al 4° comma del presente articolo il lavoratore decadra 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.
- 7 Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia od infortunio non professionale, sempraché 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.
- 8 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:



CONTRATTO - PARTE II

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. 20, comma 2, nei primi 3, 4 o 5 mesi, rispettivamente nella ipotesi di cui ai punti a), b) e c) del comma 7;
- 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 a), b) e c) del comma 7;
 - 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).
- 9 A decorrere dal 30.3.1996 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.
- 10 Per i lavoratori assistiti dal regime assicurativo previsto per la tbc valgono le norme legislative in vigore.
- 11 Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.
- 12 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.
- 13 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.
- 14 Le assenze dal lavoro per malattia od infortunio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto contrattualmente previsti.
- 15 Superati i limiti di conservazione del posto e di corresponsione dei trattamenti sopra indicati per un continuativo grave evento morboso, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta da presentarsi entro i suddetti limiti, di un periodo di aspettativa della durata di 5 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto.
- 16 In presenza di malattie particolarmente gravi per natura e continuità di assenza, documentate clinicamente, azienda e RSU esamineranno i possibili interventi di tuteia in quanto il lavoratore interessato ne faccia richiesta, nel rispetto della legge n. 675/96. D. Igs 196/03

B
B
CH

- 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 firmatarie confermano quindi che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione.*
- 2 *A tal fine, in occasione degli incontri del Comitato paritetico nazionale, le parti firmatarie porranno in essere gli strumenti necessari a quantificare il fenomeno, 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 di settore individuata in sede di Comitato paritetico, azienda ed RSU 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.*

Art. 41 – 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. 20, comma 2 – per i primi 5 mesi di assenza, ~~sempre che l'assenza complessiva non superi i 9 mesi~~.

- 4 Le assenze dal lavoro per gravidanza e puerperio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi 9.
- 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. 40 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 29.2.1980, 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^a mensilità.

Nota a verbale

n° 151/2004
Con riferimento a quanto previsto dall'art. 10⁴, comma 1² della legge n. 53/2009, la sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa ai sensi della legge n. 1204/1971 è possibile con un anticipo sino a due mesi dall'inizio dell'astensione.

Art. 42 – Ambiente di lavoro – Rappresentanza per la sicurezza

PARAGRAFO A

- 1 In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, è stata definita la seguente disciplina sulla rappresentanza per la sicurezza (RLS).
- 2 In tutte le aziende ed unità produttive, i lavoratori eleggono la RLS in ragione di:
 - 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive sino a 100 dipendenti ~~a tempo indeterminato~~;
 - 2 rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 101 a 200 dipendenti ~~a tempo indeterminato~~;
 - 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 201 a 1000 dipendenti ~~a tempo indeterminato~~;
 - 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive con più di 1000 dipendenti ~~a tempo indeterminato~~.
- 3 La RLS viene eletta tra i componenti la RSU. In caso di assenza di RSU, la RLS viene eletta dai lavoratori al loro interno.
- 4 L'elezione della RLS avverrà secondo le procedure previste dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, che si intendono qui integralmente richiamate.
- 5 La RLS svolge i compiti espressamente indicati dall'art. 19 del D.Lgs 626/94. 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 sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;

AB
BG
EM

comunicazioni effettuate ai sensi dell'art.19 lett. n) del D.Lgs. 626/94.

- 7/8 Il diritto di accesso della RLS ai luoghi di lavoro è esercitato nel rispetto delle esigenze produttive, con le limitazioni previste dalla legge.
- 8/8 Le visite che la RLS 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 RLS accede agli ambienti di lavoro dandone informazione al primo preposto reperibile.
- 9/8 Per quanto riguarda le modalità di consultazione della RLS, 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.
- 10/8 Le riunioni periodiche, previste dall'art.11, comma 1, del D.Lgs. 626/94 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 RLS 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 RLS, per la opportuna sensibilizzazione dei lavoratori sui problemi dell'ambiente e della sicurezza affrontati.

consegnato

alla RLS, per la opportuna sensibilizzazione dei lavoratori sui problemi dell'ambiente e della sicurezza affrontati.

l

(B)
AB

PD
BB
MM

CONTRATTO - PARTE II

11 **10** Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94, oltre al tempo necessario per gli adempimenti di cui alle lettere b, c, d, g, i ed l, ciascun componente la RLS ha diritto a:

- 40 ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti;
- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 12 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano sino a 5 dipendenti.

12 **✓** La RLS ha diritto ad un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza, come previsto all'art. 19, comma 1, lett. g del D.Lgs. 626/94.

13 **✓** Il programma base per la formazione della RLS - 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 22.6.1995, 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 RLS ha diritto ad aggiornamenti formativi relativi all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di rischi nuovi, secondo quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs 626/94.

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 istallazione;
- annualmente, in occasione di una delle riunioni periodiche di cui al comma **9^o**, affronterà con la RSU e la RLS le principali tematiche in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.

16 **✓** Inoltre, fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 626/94, nei casi in cui azienda e RLS 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.

Gomma Plastica fornisce i dati aggiornati in materia di limiti di esposizione ai fattori di rischio per l'assolvimento delle predette norme.

- 2 I predetti valori sono allegati al presente contratto e verranno aggiornati in relazione ai mutamenti ad essi apportati dai 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:
- 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 lo ritenga opportuno;
 - 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;
 - 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 di 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 stato di efficienza;
 - 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 disinfezione.

CONTRATTO - PARTE II

- 6 Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia di cui i lavoratori possano usufruire al termine del 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 forniti 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 prodotta 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 D.M. 17.12.1977 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 D.M. 17.12.1977 e successive modifiche.

AB

19
E
OM

Art. 44 – 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 Fermo restando le disposizioni degli artt. 5 e 6 della L. 8.3.2000, n. 53, in attuazione dell'art. 10 della legge 20.5.1970, 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 medie 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.

- 4 Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente paragrafo A.

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.

CONTRATTO - PARTE II

- 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.
- 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 contrarie alle 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 sul 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 L. 8.3.2000, n. 53, i lavoratori con più di 5 anni di servizio presso la stessa Azienda possono presentare, anche tramite la R.S.U. , 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 essi 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. 45 – 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, sterlizzazione, catramatura, bitumatura, verniciatura, paraffinatura a caldo, cernita cascami, ecc. oppure gli addetti alle prese 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 sal-




datori, 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. 46 – 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° comma dell'art. 1 della legge 9.12.1977, 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. 47 – 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 25.1.1990, procedure per la composizione delle controversie individuali e plurime.

Art. 48 – 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 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. 49 – Consegnna 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. 30.
- 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. 50 – 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 20.5.1970, n. 300.

A
B

C
D
E
F

Art. 51 – Assenze

- 1 Le assenze, salvo il caso di impedimento non imputabile al lavoratore, debbono essere comunicate tempestivamente e comunque entro il normale orario di lavoro della giornata nella quale si verifica l'assenza e giustificate 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 (o della medaglia) 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.

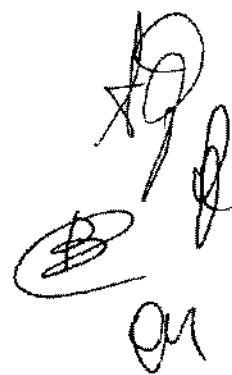
Art. 52 – Rapporti in azienda

- 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 codice civile;
- d) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 53 – 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) multa fino all'importo di 3 ore di paga ed indennità di contingenza;
- c) ammonizione scritta;
- 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. 54 – 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. 51 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 consigliono 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 avverte subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
 - g) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo o di presenza;
 - h) che in qualunque modo trasgredisca 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.

*YA**OM*

- 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, alla Cassa Mutua.

Art. 55 – 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 nocimento 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. 54, 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 al materiale dell'azienda;
 - g) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
 - h) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;
 - i) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
 - l) costruzione, entro le officine dell'azienda, di progetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;
 - m) recidiva nella mancanza di cui al punto f) dell'art. 54;
 - n) trascuranza dell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 54;
 - o) mancanze disciplinari configurabili nei termini previsti dal 1° comma del presente articolo.

Art. 56 – 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.

CONTRATTO - PARTE II

- 2 Nel caso che l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.
- 3 Ai sensi dell'art. 2124 del cod. civ. l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 57 – 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. 55, 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. 20, 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. 58.
- 6 In caso di licenziamento, i termini di preavviso, con decorrenza dalla metà 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
fini 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.

Norma transitoria

Quanto stabilito al comma 6 e al comma 7 si applica rispettivamente ai licenziamenti intimati ed alle dimissioni rassegnate dal 1° maggio 2000.

Art. 58 – Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

- 1 Il trattamento di fine rapporto, spettante in caso di risoluzione del rap-

porto di lavoro, è disciplinato dall'art. 2120 del codice civile così come modificato dalla legge 29.5.1982, 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 14.7.1980 – eventuali aumenti di merito – eventuale importo retributivo individuale di cui all'art. 17, comma 2 del CCNL 2.7.1992 ed eventuali altre ecedenze sul minimo contrattuale);
 - indennità di contingenza ed E.D.R. di cui all'art. 18;
 - maggiorazioni per lavoro in turni avvicendati di cui al 4° comma, punto 7), e al 5° comma dell'art. 12 e "ad personam" per mantenimento della maggiorazione di cui all'art. 27;
 - premio di produzione di cui alla Nota a verbale in calce all'art. 25 nonché l'indennità sostitutiva del premio di risultato di cui al comma 5 del già citato articolo;
 - cottimo o "ad personam" di cui al comma 22 dell'art. 23;
 - "ad personam compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi" di cui alla Norma transitoria in calce all'art. 23A del CCNL 15 aprile 2000
 - compenso per lavoro discontinuo sino alle 50 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° comma dell'art. 2120 codice civile.
- 4 La quota annua ottenuta dividendo per 13,5 i surriportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata nella misura di 30/30.

Nota a verbale

- 1 *L'indennità di anzianità maturata secondo la previgente disciplina viene accantonata e rivalutata secondo le disposizioni della legge n. 297/82.*
- 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:*
 - L. 55.000,00 € 28,41 già eventualmente corrisposte, in applicazione dell'Accordo 31.3.1977, ai lavoratori in forza e non in prova alla medesima data;
 - L. 125.000,00 € 64,56 già eventualmente corrisposte, in applicazione dell'Accordo 14.7.1980, ai lavoratori in forza e non in prova alla medesima data.

(B)
AB

PF d
OB OM

Art. 59 – 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. 60 – Cessione, trasformazione e trapasso di azienda

- 1 In caso di cessione, di trapasso 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. 61 - ~~A~~ 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 20.12.1993, 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 20.12.1993 nel rispetto delle condizioni ivi previste.
- 3 La RSU è composta, per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al 1° e 2° comma del presente articolo, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni di cui al 1° comma e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.
- 4 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.
- 5 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;

AB
BB
CD
EFGH

CONTRATTO - PARTE II

- 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.
- 6 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.
- 7 Nelle unità produttive con più di 200 dipendenti, la RSU, ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, può 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 2.7.1992 e i suoi componenti subentrano alle R.S.A. ed ai dirigenti della R.S.A. di cui alla legge 300/70 per titolarità di diritti, permessi, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente contratto.
- 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 300/70.
- 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.
- Filtcem* *Fermca*
- 12 Le Associazioni sindacali ~~Filsea~~ CGIL, Fleriea CISL e Uilcem 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 20.12.1993. 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.

AB
*BB**AP d*
CH
B

Paragrafo B) Commissioni interne e Delegato d'impresa

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

16 Per le imprese da 5 a 15 dipendenti sono confermate le norme previste dall'Accordo interconfederale 18.4.1966 inerenti il Delegato d'impresa, i suoi compiti e la relativa tutela.

* * *

17 Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia alle disposizioni dell'Accordo interconfederale 20.12.1993.

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 300/70 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. 62 - Assemblee

- 1 Fermo restando quanto previsto dall'Accordo interconfederale 20.12.1993, 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.

PS
BB

SP
OH BB

- 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 impediscono 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. 63 – 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 pertinenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
- 2 Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla Direzione aziendale.

Art. 64 – Permessi per cariche sindacali

- 1 Ai lavoratori membri di organi direttivi delle Confederazioni Sindacali, delle Federazioni Nazionali di categoria e dei Sindacati Nazionali e Provinciali ad esse aderenti, saranno concessi, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, permessi per l'espletamento delle loro funzioni.
- 2 Tali permessi sono retribuiti fino ad un massimo di 7 giorni all'anno per ciascun lavoratore.
- 3 Il permesso deve venire espressamente, e con utile preavviso, richiesto per iscritto all'azienda, tramite l'Associazione provinciale dei datori di lavoro, dalle predette Organizzazioni dei lavoratori interessate.
- 4 L'appartenenza agli Organi di cui al 1° comma e le variazioni relative devono esser comunicate per iscritto dalle Organizzazioni di cui sopra alle Associazioni competenti dei datori di lavoro che provvederanno a comunicarle all'azienda interessata.

(B)

H
Pf
B
OH

Art. 65 – Aspettativa per cariche pubbliche e sindacali

- 1 Il lavoratore che dimostrò di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche elette 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 tradicesima 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. 66 – Versamento dei contributi sindacali

- 1 L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali sulla retribuzione dei lavoratori che ne facciano richiesta mediante delega individuale, debitamente sottoscritta dal lavoratore interessato e valida fino a revoca.
- 2 La delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare in percentuale sul minimo tabellare e sull'indennità di contingenza 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 sui minimi tabellari e indennità di contingenza 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. 67 – Fondo di solidarietà

Una volta definita per legge la normativa del Fondo di solidarietà di cui al punto 12 del protocollo di intesa del 22.1.1983, sottoscritto dal Governo, dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, le aziende si impegnano a provvedere mensilmente alla riscossione delle quote di partecipazione volontaria dei lavoratori e al loro versamento al Fondo o presso istituti di credito.

CONTRATTO - PARTE II

Art. 68 – Abrogazione dei precedenti contratti – Opzione

- 1 Il presente contratto, le cui norme sono inscindibili nel 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. 69 – 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. 70 – 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. 71 – 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. 72 – Decorrenza e durata

2 giugno 2004

- 1 Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste nei diversi articoli, decorre dal 16 aprile 2000 e sarà valido fino al 31 dicembre 2005 per la parte retributiva e fino al 31 dicembre 2007 per la parte normativa.
- 2 Esso si intenderà successivamente rinnovato, di anno in anno, qualora non sia stata data disdetta, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno cinque mesi prima.

AB
BB
Chiavimento a verbale

Le parti confermano la vigenza delle disposizioni del CCNL 15 aprile 2000 nel periodo 1° gennaio 2004 - 2 giugno 2004, così come quella del CCNL 2 giugno 2004 fino al successivo rinnovo

IMPORTI DELL'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREMIO DI RISULTATO MENSILE APPLICABILE, IN ALTERNATIVA AL PREMIO DI RISULTATO ALLE IMPRESE DI CUI AL COMMA 5 DELL'ART. 25 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

- 1 Per i lavoratori in forza alla data del 30 aprile 2000 la corresponsione degli importi di cui sopra comporta la riduzione di L. 8.000 (€ 4,13) del "compenso sostitutivo del cattimo e di altri incentivi" di cui alla Norma transitoria in calce all'art. 23.
- 2 Qualora il suindicato "compenso sostitutivo del cattimo e di altri incentivi" non sia aziendalmente corrisposto la riduzione di L. 8.000 (€ 4,13) sarà effettuata su altro elemento retributivo di analoga natura.

Bonsignore!

M. Moluccelli

The image contains four handwritten signatures in black ink:

- Stefano Bonsignore: A signature consisting of stylized initials and a surname.
- Gianni Piroli: A signature consisting of a stylized 'G' and 'P' followed by 'Piroli'.
- Mario Platelli: A signature consisting of a stylized 'M' and 'P' followed by 'Platelli'.
- Paolo Chiozza: A signature consisting of a stylized 'P' and 'C' followed by 'Chiozza'.