

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I LAVORATORI DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA CHIMICA,  
CONCIARIA E SETTORI ACCORPATI

5 ottobre 2006

Addì 5 ottobre 2006, in Roma

fra

-Unione Nazionale Piccola e Media Industria Chimica, Conciaria, Materie plastiche, Gomma, Vetro, Ceramica e prodotti affini (UNIONCHIMICA), rappresentata dal Presidente Paolo Galassi, dal Vice Presidente Luigi Lacidogna, dal Vice Presidente e Capo delegazione Mario Balza, dai membri di Giunta di Presidenza Giovanni Carboni, Stefania De Stefano, Delio Dalola e Giovanni Mariani, assistiti dal Segretario nazionale Mario Chiacchiararelli e dalla Delegazione imprenditoriale composta da: Demetrio Pisani, Flavio Lucchi e Salvatore Petriglieri e dalla Commissione tecnica composta da: Raimondo Giglio, Marino Pozzi, Claudio Lissoni, Giuliana Perotti, Giuseppina Speziale, Emanuele Guerzoni, Aldo Palmeto, assistite da Cecilia Imperatori;

con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria (CONFAPI), rappresentata dal Presidente Paolo Galassi, assistito dal Direttore generale Sandro Naccarelli

e

-Federazione FILCEM-CGIL, rappresentata dal Segretario generale Albero Morselli, dal Segretario nazionale Rita Battaglia congiuntamente al dirigente di comparto Alberto Geraci e ai membri del Comitato Direttivo Nazionale con l'assistenza della Segreteria confederale CGIL nelle persone del Segretario generale Guglielmo Epifani e del Segretario confederale Carla Cantore;

-Federazione FEMCA rappresentata dal Segretario generale Sergio Gigli, dal Segretario generale aggiunto Sergio Spiller, dai Segretari nazionali Osvaldo Boglietti e Fiorenzo Colombo, dai Dirigenti di Comparto Stefano Galante e Angelo Colombini congiuntamente al Comitato Esecutivo Nazionale e assistiti dal Segretario generale CISL Raffaele Bonanni;

-Federazione UILCEM, rappresentata dal Segretario generale Augusto Pascucci, dal Segretario generale aggiunto Michele Polizzi, dai Segretari nazionali Massimo Chiacchiararelli, Marco Lupi, Riccardo Martelli, Giuseppe Musella, dai Segretari di Comparto Stefania Galimberti, Eugenio Passalacqua, Sandro Santicchia, Marcello Zaza, assistiti dal Segretario generale UIL Luigi Angeletti;

alla presenza della Delegazione Trattante Unitaria eletta in Roma,

si è stipulato il presente CCNL da valere per i lavoratori dipendenti dalle aziende associate a UNIONCHIMICA nei seguenti settori: chimica, farmaceutica, articoli dattilografici, materiali dielettrici e isolanti, candele e lumini, oli e margarina, detergenza, coibenti, concia.

## Capitolo I

### 1) RELAZIONI INDUSTRIALI NAZIONALI

#### 1.1) Osservatorio Nazionale di Settore.

UNIONCHIMICA e FILCEM-FEMCA-UILCEM, consapevoli dell'ampiezza delle problematiche che incidono sull'industria chimica italiana e del ruolo fondamentale che il comparto della PMI gioca per la salvaguardia di un settore strategico per tutta l'industria e di rilevanza in termini occupazionali, convengono di consolidare e sviluppare l'attività dell'Osservatorio nazionale che si qualifica come momento di incontro permanente tra le Parti.

L'Osservatorio analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, e comunque almeno 1 volta all'anno, le materie suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore chimico delle PMI, al fine di individuare le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza, per verificarne la possibilità di superamento.

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

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

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

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

Inoltre le Parti concordano di rafforzare al massimo livello tutte le opportunità di intervento comune a favore del settore al fine di stimolare l'attenzione delle istituzioni nei confronti delle esigenze delle PMI chimiche rappresentato con proposte di interventi legislativi 'ex novo' o di modifica dei provvedimenti già esistenti, sia a livello di Comunità Europea che di Stato nazionale come di Enti regionali in vista della

assegnazione di più ampie attribuzioni in campo industriale a tali strutture del decentramento.

A questo scopo verrà stabilito anche l'opportuno collegamento con l'Osservatorio nazionale per il settore Chimico istituito con Decreto del Ministero dell'industria 12.11.97, ai fini dell'assunzione di misure di politica industriale di interesse del settore, con particolare riferimento alle piccole e medie industrie.

In considerazione del fatto che tale importantissimo compito può essere svolto esclusivamente a condizione che le Parti possano in via sistematica avere occasioni di scambi informativi, di consultazioni e confronti sulle tematiche di centrale interesse, convengono di ampliare in questo senso il ruolo dell'Osservatorio nazionale di settore, che pertanto avrà lo specifico compito, sulla base delle analisi e degli studi compiuti sui dati informativi in suo possesso, di proporre alle Parti documenti anche atti alla predisposizione di proposte di intervento congiunto a tutti i livelli legislativi ed esecutivi.

Inoltre sarà compito dell'Osservatorio di procedere all'analisi di tutti i provvedimenti legislativi che prevedano rinvii alla contrattazione collettiva nazionale e di settore evidenziando alle Parti abilitate alla stipula contrattuale tutti gli spazi e le opportunità offerte, affinché procedano, nella loro autonomia, alle necessarie integrazioni contrattuali, anche al di là delle scadenze contrattuali previste dal Protocollo 23.7.93. Le Parti si danno reciprocamente atto che quanto precedentemente definito, lungi dal porsi in contrasto con il Protocollo 23.7.93, dà concreta realizzazione al concetto di concertazione e rivaluta, vivificandolo, il ruolo del CCNL come elemento centrale dei rapporti tra le Parti.

Pertanto viene confermato l'Osservatorio nazionale della piccola e media industria chimica, costituito tra UNIONCHIMICA e FILCEM-FEMCA-UILCEM, che potrà essere integrato da rappresentanti delle rispettive strutture regionali per tematiche di specifico interesse delle Regioni rappresentate.

L'Osservatorio inoltre potrà valutare l'opportunità di articolarsi in Sezioni regionali o interregionali anche permanenti a cui potranno essere di volta in volta delegati compiti o funzioni specifici, quali la formazione professionale e la formazione continua. Qualora tali sezioni verificchino la necessità di interventi congiunti porteranno a conoscenza delle Parti stipulanti, tramite l'Osservatorio nazionale, tale loro necessità.

L'Osservatorio nazionale potrà essere articolato per settori concordemente individuati tra le Parti costituenti l'Osservatorio stesso. In tale caso i dati sotto elencati verranno forniti per gli specifici settori.

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

- rispondere all'esigenza di indirizzare la ricerca universitaria su temi di interesse delle PMI chimiche, nonché l'opportunità di sviluppare, in coordinamento con le Università, iniziative finalizzate alla formazione di ricercatori anche interni all'azienda, con l'obiettivo di sviluppare l'innovazione di processo e di prodotto;
- la verifica della consistenza dei settori rappresentati nelle aree di crisi e dismesse. Tale verifica sarà finalizzata allo studio di fattibilità di eventuali intese da sottoporre alle Parti stipulanti;
- intervenire a tutti i livelli per favorire la nascita e lo sviluppo di Centri di ricerca e di analisi delle sostanze ai fini della loro registrazione. Inoltre per approfondire le modalità applicative del nuovo regolamento sulle sostanze e preparati chimici (REACH) al fine di facilitare le imprese nella gestione dell'impatto che l'applicazione di tale normativa ha sulla loro competitività;
- l'analisi della struttura del salario, degli oneri diretti, indiretti e differiti;
- l'analisi del tipo e del grado di utilizzo delle varie tipologie contrattuali che rendono flessibile il rapporto di lavoro (quali ad esempio apprendistato, CFL, rapporti a tempo determinato e a tempo parziale, telelavoro, lavoro interinale e altre forme di lavoro anche non subordinato);
- verificare l'opportunità di modificare l'attuale struttura classificatoria, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche e organizzative intervenute e alle problematiche della interconnessione tra aree professionali e parametri di inquadramento;
- monitorare la contrattazione decentrata, l'utilizzo delle forme contrattuali di flessibilizzazione della prestazione lavorativa, le intese raggiunte per la definizione dei premi per obiettivi;
- valutare l'andamento degli orari di lavoro all'interno delle aziende, gli strumenti di gestione degli orari di lavoro contrattuale, la costituzione delle procedure necessarie all'istituzione dell'istituto della banca ore/conto ore;
- le azioni positive:

\*realizzando le disposizioni legislative;

\*promuovendo azioni positive a favore del personale femminile, predisponendo schemi di progetti, con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego;

\*promuovendo la conoscenza dei progetti concordati verso le proprie strutture associative;

-l'esame delle problematiche inerenti la sicurezza e l'igiene ambientale della industria chimica, nonché i riflessi ecologici dell'insediamento industriale chimico, anche alla luce della nuova normativa del D.lgs. n. 152/06 (cosiddetto Codice ambientale) per lo sviluppo sostenibile del settore;

- l'elaborazione di linee guida relative ai provvedimenti da assumere contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- monitorare il fenomeno dell'immigrazione e delle relative problematiche conseguenti;
- l'elaborazione di linee guida di comportamento per prevenire azioni di 'mobbing' nei luoghi di lavoro.

Nell'Osservatorio confluiranno i dati reciprocamente in possesso, che consentiranno a UNIONCHIMICA e FILCEM-FEMCA-UILCEM di procedere a verifiche, per i livelli nazionali, settoriali e territoriali concordati, relativamente a:

- prospettive produttive e di mercato nazionale e internazionale;
- previsioni degli investimenti in relazione agli indirizzi di sviluppo tecnologico del settore e relativi effetti occupazionali (Mezzogiorno);
- previsioni rispetto alle tendenze occupazionali del settore con particolare riferimento alle normative vigenti per il lavoro femminile e giovanile. Per il lavoro femminile in base a quanto previsto dalle leggi nn. 903/77 e 125/91 e successive, e per il lavoro giovanile, in base a quanto previsto dalle normative vigenti, anche sulla base dei dati di settore forniti dall'Ente bilaterale nazionale, nonché alla legge n. 44/86;
- monitoraggio sullo stato di attuazione della legge n. 68 del 12.3.99 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili);
- individuazione di fabbisogni formativi del settore al fine di verificare la necessità e i contenuti di programmi di formazione professionale o di eventuale riqualificazione, mirati anche al miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Sulla base dei dati acquisiti l'Osservatorio nazionale elaborerà proposte da sottoporre alle Parti stipulanti per la definizione di interventi di formazione continua nelle imprese del settore che potranno essere realizzati dall'Ente bilaterale nazionale e dagli Enti bilaterali regionali ricercando in tal senso i possibili supporti finanziari previsti anche dalle leggi comunitarie, nazionali e territoriali;
- previsioni e informazione di utilizzo dei finanziamenti a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle Regioni nel quadro di apposite leggi con particolare riferimento alla quota degli stessi destinati alla ricerca scientifica;
- eventuali finanziamenti pubblici a fondo perduto, riconosciuti ad aziende o consorzi di aziende associate, finalizzati alla ricerca scientifica, e utilizzo di tali investimenti per: sintesi e andamento dei programmi di ricerca; tematiche di individuazione di nuovi prodotti o processi di miglioramento per quelli esistenti; collaborazione con enti di ricerca pubblica; nel quale caso se ne indicheranno i tempi prevedibili di attuazione. Inoltre al fine di una comune conoscenza sulla disponibilità ad attuare ricerca scientifica con finanziamenti a fondo perduto previsti dalla normativa vigente, nei dati informativi si darà luogo ad una precisa identificazione di titoli di ricerca scientifica che sia specifica a ciascun singolo settore rappresentato.

Le Parti nell'ambito di una specifica Commissione bilaterale avvieranno i lavori entro il 30.6.07 per definire, entro il periodo di vigenza del CCNL, una proposta di revisione della struttura classificatoria alla luce delle innovazioni tecnologiche intervenute e alle problematiche di interconnessione tra aree professionali e parametri di inquadramento tipiche delle PMI.

## 1.2) Commissione paritetica.

Le Parti, valutato il comune interesse e la reciproca volontà di attribuire al CCNL una funzione di gestione omogenea del rapporto di lavoro nell'ambito del territorio nazionale, nella consapevolezza che relazioni industriali più adeguate devono basarsi anche sulla uniforme lettura e gestione delle intese contrattuali e di corrispondenza dei comportamenti reali con gli intendimenti e le volontà contrattuali, convengono di dotarsi, anche utilizzando i dati provenienti dall'Osservatorio, di uno strumento di concreta gestione del CCNL nel corso della sua vigenza.

### A) Compiti, funzioni e composizione.

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

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

La Commissione paritetica nazionale è composta da 6 componenti di cui 3 di parte imprenditoriale e 3 di parte sindacale, che potranno richiedere l'assistenza di esperti di propria fiducia.

### B) Controversie.

E' impegno delle Parti, al fine di migliorare sempre più le relazioni sindacali in azienda e di ridurre la conflittualità, e tenuto conto anche di quanto previsto dall'Accordo interconfederale 22.1.83 e successivi, di

esperire, in caso di controversie, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso verifiche tra Direzione aziendale e RSU, assistiti dalle rispettive Organizzazioni territoriali, qualora richiesto da una delle due Parti.

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

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

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

Vengono considerati neutri i periodi dal 1° al 31 agosto, nonché dal 25 dicembre al 6 gennaio.

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

La decisione della Commissione paritetica costituirà interpretazione congiunta delle Parti.

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

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

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

## 2) RELAZIONI INDUSTRIALI REGIONALI/TERRITORIALI

A livello regionale, almeno 1 volta l'anno, di norma entro il 1° quadrimestre, le Organizzazioni territoriali di UNIONCHIMICA-CONFAPI, in appositi incontri con le FILCEM-FEMCA-UILCEM regionali, porteranno a conoscenza delle stesse le prospettive produttive della globalità delle aziende associate con particolare riferimento alle previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, ampliamenti e

trasformazioni di quelli esistenti.

La predetta informazione sarà suddivisa nei seguenti settori:

- (a)chimica primaria (di base e derivata)
- (b)chimica per l'industria e l'agricoltura
- (c)chimica per il consumo non industriale
- (d)chimica farmaceutica

Nell'ambito regionale le Parti potranno individuare aree geografiche più limitate, cioè province e comprensori, che presentino concentrazioni significative di aziende associate; l'Organizzazione imprenditoriale territoriale specificherà le informazioni complessive di cui sopra relativamente a tali aree.

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

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

Nel corso dello stesso incontro tra le Organizzazioni territoriali di UNIONCHIMICA-CONFAPI e delle OSL verranno inoltre fornite informazioni globali riferiti alle aziende associate su:

- (a)percentuali di addetti suddivise per: sesso, con verifica dell'andamento dell'occupazione femminile; con particolare riguardo alla applicazione delle leggi nn. 903/77 e 125/91 e alle disposizioni legislative che dovessero essere emanate in merito; classi di età;
- (b)previsioni sulle variazioni occupazionali conseguenti a processi inerenti l'intervento della legge n. 223/91;
- (c)dati acquisiti sull'andamento occupazionale nel settore e dati sull'andamento occupazionale relativo ai lavoratori disabili, nonché sull'andamento dell'occupazione giovanile;
- (d)previsioni di utilizzo dei finanziamenti a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle Regioni nel quadro di apposite leggi con particolare riferimento alla quota degli stessi destinati alla ricerca scientifica;
- (e)preventivamente, necessità e contenuti dei programmi di formazione professionale ed eventuale riqualificazione;
- (f)natura delle attività produttive conferite a terzi e di quelle conferite in appalto;
- (g)elementi conoscitivi relativi alle eventuali problematiche connesse



con l'inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e portatori di handicap;

(h)elementi conoscitivi sulle eventuali iniziative per la soluzione delle problematiche tecnico-organizzative relative ai lavoratori tossicodipendenti.

Per una valutazione corretta da parte delle OSL della interconnessione delle diverse produzioni nel territorio e delle relative compatibilità nel quadro della programmazione regionale e al fine di consentire una puntualizzazione di problemi comuni insorgenti su aree industriali integrate, intendendosi come tali aree interregionali con significativa concentrazione di aziende chimiche e da identificare a livello nazionale, UNIONCHIMICA si dichiara disponibile ad incontri, di norma annuali, anche unitamente ad altre realtà imprenditoriali, con le strutture sindacali dei lavoratori di pari livello.

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

Per consentire a FILCEM-FEMCA-UILCEM di seguire lo sviluppo delle attuazioni di cui al presente punto le Parti procederanno ad incontri annuali per l'accertamento delle realizzazioni negli ambiti territoriali come sopra indicati.

### 3) RELAZIONI A LIVELLO DI GRUPPO

Per i gruppi industriali - intendendosi per un gruppo un complesso industriale avente più stabilimenti, facenti capo ad un unico Centro decisionale e avente complessivamente più di 140 dipendenti - le informazioni appresso specificate verranno date da ciascun gruppo industriale.

Ciascun gruppo industriale, annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, in apposito incontro convocato da UNIONCHIMICA, porterà a conoscenza di FILCEM-FEMCA-UILCEM e delle RSU:

- le prospettive produttive;
- le previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti e miglioramenti delle condizioni ambientali-ecologiche;
- percentuali di addetti suddivise per: sesso, con particolare riferimento alla applicazione della vigente legislazione sul lavoro femminile, di cui alle leggi nn. 903/77 e 125/91; classi di età;
- l'andamento dell'occupazione femminile. Per tale tema vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specialità della materia al fine di favorire

azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità;

- dati acquisiti sull'andamento occupazionale e dati sull'andamento occupazionale relativo ai lavoratori disabili;
- previsioni sulle variazioni occupazionali conseguenti a processi inerenti l'intervento della legge n. 223/91;
- gli interventi formativi inerenti: l'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione, l'ambiente e la sicurezza, nonché la formazione continua;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori portatori di handicap.

Le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti e procederanno ad incontri annuali, a livello nazionale, per l'accertamento delle realizzazioni nel loro complesso. L'accertamento per le realtà territoriali e di fabbrica avverrà con la medesima procedura in appositi incontri tra le Parti con l'intervento della Direzione aziendale e delle RSU.

#### 4) RELAZIONI A LIVELLO AZIENDALE

Gli stabilimenti associati con più di 80 dipendenti, annualmente di norma entro il 1° quadrimestre, in apposito incontro, porteranno a conoscenza di FILCEM-FEMCA-UILCEM e delle RSU:

- le prospettive produttive;
- le previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche;
- percentuali di addetti suddivise per: sesso, con particolare riferimento alla applicazione della vigente legislazione sul lavoro femminile; di cui alle leggi nn. 903/77 e 125/91; classi di età;
- l'andamento dell'occupazione femminile. Per tale tema vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia al fine di favorire azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità;
- gli interventi formativi inerenti l'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione, l'ambiente e la sicurezza, nonché la formazione continua;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori portatori di handicap;
- dati acquisiti sull'andamento occupazionale e dati sull'andamento occupazionale relativo ai lavoratori disabili;
- previsioni sulle variazioni occupazionali conseguenti a processi inerenti l'intervento della legge n. 223/91;
- informativa sul fenomeno dei congedi parentali.

A richiesta di una delle Parti la procedura concernente tali stabilimenti potrà essere esperita nelle stesse sedi dei gruppi. Le Parti effettueranno

un esame congiunto degli effetti degli investimenti e procederanno ad incontri annuali per l'accertamento della realizzazione nell'ambito territoriale.

Nell'ambito regionale le Parti potranno individuare province e comprensori che presentino significative concentrazioni di aziende associate; in tale caso UNIONCHIMICA specificherà i dati di cui al presente punto relativamente a tali aree.

Qualora imprese aderenti ad UNIONCHIMICA abbiano strutture produttive articolate in più Paesi della UE, UNIONCHIMICA e FILCEM-FEMCA-UILCEM definiranno modalità e tempi per dare attuazione nella singola realtà alle Direttive comunitarie in termini di Comitati di impresa.

## 5) APPALTI E DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

### 5.1) Appalti.

Le aziende informeranno annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, le RSU:

- sulla natura delle attività conferite in appalto;
- su eventuali casi di ricorso al lavoro a domicilio (fermo restando il disposto della legge 18.12.73 n. 877);
- su casi di scorporo.

L'informativa di cui sopra sarà anticipata, alla RSU, qualora si determinino riflessi occupazionali negativi nel suo complesso.

### 5.2) Scorporo.

Le aziende informeranno preventivamente le RSU su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano riflessi negativi sull'occupazione complessiva, ciò per consentire alle OSL la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali nel territorio. In tal caso le aziende provvederanno ad identificare l'attività produttiva scorporata, nonché il numero dei propri lavoratori interessati ad essa addetti.

### 5.3) Manutenzione.

Le aziende del settore daranno informazioni sulla programmazione della manutenzione degli impianti utilizzati alla produzione di sostanze che possano determinare rischi di inquinamento.

Per ogni singola attività manutentiva degli impianti di produzione, la

quale presenti una sostanziale omogeneità e affinità tecnologica con le attività dello stabilimento, nonché abbia continuità e intervento ad orario pieno e costanza nel tempo, le aziende concorderanno con le RSU le possibili soluzioni sostitutive degli appalti, da realizzare gradualmente anche con l'impiego di personale dipendente dalle imprese stesse.

Fermo restando che la manutenzione va finalizzata alla sicurezza, alla efficacia e alla migliore utilizzazione degli impianti, per la ricerca delle soluzioni sostitutive degli appalti si dovrà tener conto delle caratteristiche di programmabilità delle attività stesse, della piena utilizzazione delle attrezzature, del carattere di continuità del lavoro, anche in impianti diversi.

#### 5.4) Lavoratori ditte appaltatrici.

I gruppi e gli stabilimenti di cui ai precedenti punti 3) e 4) forniranno annualmente a consuntivo il dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive.

#### 5.5) Sicurezza negli appalti.

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 clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle vigenti norme di legge, con particolare riferimento alla legge n. 300/70, alle norme assicurative, previdenziali, d'igiene e sicurezza del lavoro, nonché dai contratti di loro pertinenza. Per l'assolvimento degli obblighi derivanti alle imprese appaltatrici dalla legge 20.5.70 n. 300, le aziende appaltanti agevoleranno la materiale realizzazione delle condizioni di agibilità;

-garantiranno ai lavoratori delle imprese appaltatrici l'uso dei servizi aziendali (spogliatoi, servizi igienici e, ove esistenti, servizi di mensa) alle stesse condizioni dei dipendenti delle imprese appaltanti, fornendo a tali lavoratori le adeguate informazioni ai sensi del D.lgs. n. 626/94;

-effettueranno una attività di coordinamento promossa dalla impresa committente che veda coinvolti gli stessi RLS;

-informeranno i propri RLS sul programma dei lavori, sui contenuti del piano di sicurezza e sulle attività di coordinamento concordate con le imprese appaltatrici. Tale piano sarà consegnato alle imprese appaltatrici ai fini della formazione e informazione dei propri RLS.

#### 5.6) Sfera di applicazione.

Le norme dal punto 5.1) al punto 5.4) del presente punto 5) non si applicano nei confronti delle aziende che occupano fino a 55 dipendenti.

#### 6) PERSONALE INVIATO A PRESTARE LAVORO ALL'ESTERO

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

Stessa assistenza potrà essere richiesta nel caso di rientro degli stessi dall'estero, circa il loro reinserimento nell'azienda con riferimento al livello professionale acquisito nell'attività svolta all'estero e nello spirito dell'art. 12, legge 20.5.70 n. 300.

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

#### 7) OCCUPAZIONE GIOVANILE

Nel quadro di quanto previsto dal punto 2) del presente capitolo le Parti esamineranno sulla base della documentazione fornita dagli Organi istituzionali, la quantità e la qualificazione scolastica degli inoccupati e la possibilità di assorbimento dei giovani nelle aziende attraverso il ricorso ai mezzi forniti dagli strumenti di legge e contrattuali e mediante il collocamento ordinario.

Nel corso dello stesso incontro le Sezioni territoriali di UNIONCHIMICA forniranno le indicazioni delle necessità di specializzazione di mestiere delle aziende associate.

Le Parti, nell'ambito della propria autonomia, provvederanno a svolgere gli opportuni passi presso gli Enti istituzionalmente competenti allo scopo di finalizzare eventuali corsi di formazione professionale alle necessità di cui sopra.

#### 8) LAVORATORI DISABILI

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

## 9) AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Le Parti convengono sulla opportunità di dare realizzazione alle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

In relazione a quanto sopra le Parti costituiranno un gruppo di lavoro che, verificati i presupposti di fattibilità, potrà predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego.

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

Le Parti promuoveranno la conoscenza dei progetti di azioni positive concordati alle proprie strutture associative. Il gruppo di lavoro verificherà l'efficacia dei programmi applicati.

## 10) VOLONTARIATO

Le imprese consentiranno, compatibilmente con le esigenze organizzative, ai lavoratori che facciano parte di Organizzazioni iscritte ai registri di cui all'art. 6, legge 11.8.91 n. 266, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro e delle turnazioni previste dal presente contratto.

## 11) FORMAZIONE CONTINUA

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

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

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

Pertanto le Parti ritengono indispensabile che quanto disposto dall'art. 17, legge n. 196/97, diventi rapidamente operativo e che le modalità attuative consentano l'accesso delle PMI e dei loro dipendenti alle risorse necessarie per la realizzazione di una reale politica di formazione continua. A tal fine le Parti convengono che, qualora processi di innovazione tecnologica e di processo possano provocare obsolescenza professionale dei lavoratori, le aziende e le RSU possono definire programmi specifici di formazione anche utilizzando quanto disposto dall'art. 48, lett. b).

In tale senso UNIONCHIMICA-CONFAPI e FILCEM-FEMCA-UILCEM, in stretta collaborazione con le rispettive Confederazioni, opereranno affinché sia nell'Ente Bilaterale Nazionale sia negli Enti Bilaterali Regionali costituiti ai sensi dell'Accordo interconfederale 13.5.93 possano essere valutate tutte le opportunità offerte dal panorama legislativo comunitario, nazionale, regionale al fine di indirizzare risorse pubbliche al sistema delle PMI del comparto chimico, sensibilizzando nel contempo tutti gli enti locali competenti in ordine alla materia in oggetto.

Ai fini della operatività di cui sopra, a livello aziendale saranno predisposti piani formativi concordati con le RSU/Organizzazioni sindacali, finanziati attraverso le risorse del Fondo Formazione PMI di cui al DM 21.1.03.

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

## 12) CONGEDI PARENTALI

In materia di congedi parentali valgono le disposizioni di cui alla legge n. 53 dell'8.3.00 e successivo D.lgs. n. 151/01.

## 13) PARITA' OPERAI - IMPIEGATI

Nella eventualità della predisposizione di disegni di legge riguardanti l'unificazione della legislazione riferita agli operai e agli impiegati, le Parti si impegnano a fornire il proprio fattivo contributo alla costruzione, che tendenzialmente porti alla uniformità dei trattamenti.

## 14) ASSISTENZA SANITARIA

Le Parti convengono di costituire, nell'ambito di vigenza del presente CCNL, una specifica Commissione per lo studio di fattibilità di un Fondo sanitario integrativo nazionale basato sulla volontarietà e pariteticità della contribuzione.

## Capitolo II - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 1 - Assunzione.

Per le assunzioni valgono le norme di legge.

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

- (1) data di assunzione
- (2) inquadramento ai sensi del successivo art. 7
- (3) trattamento economico iniziale
- (4) durata dell'eventuale periodo di prova
- (5) luogo di lavoro
- (6) numero di iscrizione sul libro matricola
- (7) esplicito riferimento all'applicazione del presente CCNL
- (8) tutte le altre condizioni eventualmente concordate

Nel caso in cui il lavoratore sia assunto con un contratto a termine o a tempo parziale, deve altresì essere comunicato al lavoratore per iscritto rispettivamente il termine e il regime dell'orario di lavoro.

Con la comunicazione di quanto sopra le Parti si danno atto che sono assolti gli obblighi di cui al D.lgs. n. 152/97.

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

Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

- (1) libretto di lavoro o documentazione equipollente ai sensi della normativa vigente;
- (2) stato di famiglia;
- (3) carta d'identità o documento equipollente;
- (4) codice fiscale.

E' facoltà dell'azienda il richiedere al lavoratore:

- la presentazione del certificato penale di data non anteriore a 3 mesi, solo nel caso di assegnazione di mansioni di fiducia o per le quali sono previste indennità di rischio, indennità di cassa, etc.;
- l'effettuazione di una visita medica preventiva, come prevista dall'art. 45, punto 1), lett. a).

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza e il



domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

Art. 2 - Periodo di prova.

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.

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

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

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

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

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

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

- (a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno 1 biennio negli ultimi 3 anni presso altre aziende;
- (b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno 1 biennio negli ultimi 3 anni presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

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

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

giorni aree e parametri

130 V, par. H); V, par. G); V, par. F)

90 IV, par. E); III, par. D)

60 II, par. C)

30 I, par. B); I, par. A)

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

Art. 3 - Disciplina dell'apprendistato.

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

La presente disciplina è in applicazione anche della legge di conversione n. 80/05, DL n. 35/05, art. 13, comma 13 bis), e del D.lgs. n. 276/03.

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

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

Il periodo di prova verrà computato agli effetti della durata dell'apprendistato. In caso di part-time il periodo di prova si intende proporzionalmente prolungato, fino alla durata massima di cui all'art. 2 del presente CCNL.

3.1) Apprendistato - Per il diritto/dovere di istruzione e formazione (art. 48, D.lgs. n. 276/03).

In attesa della riforma del sistema di istruzione e formazione, per l'assunzione di apprendisti di età compresa tra i 15 e i 18 anni rimane in vigore la parte economica e normativa, anche con riguardo ai contenuti formativi, di cui all'art. 3, CCNL 2.3.04. Prima dell'entrata in vigore di tale riforma le Parti si incontreranno per definire la parte economica e normativa e i relativi contenuti formativi.

3.2) Apprendistato professionalizzante.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato:

- con i giovani di età compresa tra i 18 (fatta salva l'ipotesi prevista dall'art. 49, comma 2), D.lgs. n. 276/03) e i 29 anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali;
- per qualificazioni finali superiori alla I area, parametri A) e B).

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

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualifica e il relativo parametro da acquisire al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

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

La durata dell'apprendistato professionalizzante è riportata nella tabella seguente:

qualificazioni da conseguire	durata massima
qualificazione corrispondente a mansioni di V area, parametri H), G), F)	3 anni di prestazione effettiva
qualificazione corrispondente a mansioni di IV area al parametro E), III area parametro D), II area parametro C)	4 anni di prestazione effettiva (* )

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

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

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

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

Ai fini della durata dell'apprendistato i periodi di servizio prestati presso altri datori di lavoro vengono cumulati a tutti gli effetti, purché essi non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori a 1 anno e purché i precedenti periodi siano stati prestati presso altra azienda industriale dei settori a cui si applica il presente CCNL, svolgenti mansioni analoghe e, per i lavoratori direttamente collegati al ciclo produttivo, svolgenti attività nello stesso genere di produzione, purché debitamente certificati all'atto dell'assunzione.

I periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di cui al precedente punto 3.1) potranno essere computati ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo.

L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 parametri a quello spettante in base alla qualificazione da conseguire al termine del rapporto. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i parametri previsti dal sistema classificatorio del presente CCNL 2.3.04. Per i lavoratori, che al termine del rapporto di apprendistato acquisiranno la qualifica di III area, parametro D) o II area, parametro C), è previsto il seguente passaggio intermedio:

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

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

La durata delle ferie è di 4 settimane.

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

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

In caso di risoluzione dal rapporto di lavoro si intende applicabile per

intero la normativa di cui al capitolo XI, ivi compreso il preavviso di 1 mese, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro e per l'apprendista di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato senza obbligo di motivazione.

Agli apprendisti assenti per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda riconoscerà (nei limiti della conservazione del posto prevista dall'art. 41), lo stesso trattamento economico a proprio carico previsto dall'art. 41.

Nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale l'azienda integrerà la retribuzione in modo tale da raggiungere il trattamento complessivo netto di cui all'art. 40, in aggiunta al trattamento a carico dell'Istituto assicuratore (INAIL).

Qualora, al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro non abbia esercitato, ai sensi del D.lgs. n. 276/03, la facoltà di recesso, il lavoratore viene mantenuto in servizio nel parametro corrispondente al progetto di apprendistato.

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

\* \* \* \* \*

Formazione professionalizzante.

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le Parti si danno atto che i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono quelli definiti nello Schema 1) e dalle declaratorie del vigente CCNL in materia di inquadramento, dalle Regioni e dagli altri Enti competenti, ivi compresi gli Enti bilaterali.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore annue retribuite.

Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno, con priorità, oggetto di formazione interna mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna.

In via esemplificativa le Parti individuano la seguente suddivisione di tematiche:

a) Tematiche tipiche della formazione interna.

Norme e organizzazione generale rispetto alla sicurezza sul posto di lavoro - Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Fattori di rischio. Strumenti e metodi per l'individuazione e la prevenzione dei rischi - Valori limite di soglia per l'esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici - Contratto collettivo nazionale ed accordi integrativi aziendali - Previdenza obbligatoria, previdenza e assistenza complementare - Formazione in affiancamento e formazione tecnica al mestiere - Organizzazione del lavoro nell'impresa - Natura/Scopi dell'impresa (mission), fattori di redditività, costi, contesto di riferimento - Conoscenza dei prodotti, dei cicli produttivi e dei servizi aziendali - Certificazioni in azienda e con l'esterno dell'azienda - Innovazione tecnologica e automazione - Fondamentali processi aziendali - Processi di gestione delle risorse umane - Lavoro di gruppo in relazione alla tipologia di organizzazione adottata.

b) Tematiche demandabili alla formazione esterna.

Norme in materia di ambiente e sicurezza - Problematiche economiche settoriali, caratteristiche dei mercati e cultura d'impresa - Nozioni di diritto del lavoro e aspetti della contrattazione nazionale - Comunicazione e Lavoro di gruppo - Nozioni ed applicazioni informatiche - Lingue straniere.

Laddove l'impresa disponga di una adeguata capacità formativa, tali tematiche potranno essere affrontate all'interno delle imprese.

In relazione alla modalità della erogazione e alla articolazione della formazione, le Parti condividono l'opportunità di valorizzare e diffondere la formazione interna all'impresa e in particolare convengono quanto segue:

(1) per formazione formale deve intendersi la formazione - anche "on the job" e in affiancamento - prevista da un programma preventivamente definito (schema 2) e accompagnata da una registrazione/documentazione di quanto effettuato a cura del tutor e sottoscritta dal lavoratore (Schema 3);

(2) le imprese con capacità formativa adeguata o nelle quali sono presenti tutor formati possono erogare la formazione interamente al loro interno;

(3) al raggiungimento dei primi 24 mesi di durata dell'apprendistato, su richiesta del lavoratore, il tutor effettuerà una verifica sullo stato di avanzamento del progetto.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

Anche in caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.



informazione medico-scientifica      conoscenza dei prodotti e servizi di settore  
- conoscenza dell'organizzazione

servizi vari      - conoscenza dei servizi aziendali

(segue)

conoscere le basi tecniche e scientifiche  
della professionalità

Amministrazione e gestione aziendale      - contabilità generale  
- lingue

ricerca e sviluppo del prodotto/processo      - disegno tecnico  
- lingue

produzione      - disegno tecnico  
- lingue

logistica      normative sull'igiene e la conservazione  
dei prodotti durante il trasporto

sistemi informativi      - informatica generale

commerciale e comunicazione      - struttura della rete distributiva  
- lingue

manutenzione - impiantistica      materiali di lavoro, componentistica  
impianti

informazione medico-scientifica      -conoscenza dell'anatomia e fisiologia  
del corpo umano

servizi vari      - tecniche di base delle proprie attività

(segue)

conoscere e saper utilizzare le tecniche  
e i metodi di lavoro

Amministrazione e gestione aziendale      Tecniche di:  
-gestione aziendale  
-archiviazione  
-amministrazione del personale, sviluppo  
organizzativo e formazione;



-rapporti con Enti e Istituti  
-orientamento alla soddisfazione del cliente

ricerca e sviluppo del prodotto/processo      -tecniche, metodi di lavoro e sistema REACH  
-analisi di laboratorio  
-orientamento alla soddisfazione del cliente

produzione      -tecniche, metodi di lavoro e sistema REACH  
-orientamento alla qualità

logistica      -tecniche, metodi di lavoro e sistemi REACH  
-tecniche di magazzino e stoccaggio  
-orientamento alla qualità

sistemi informativi      -tecniche e metodi di lavoro  
-orientamento alla qualità

commerciale e comunicazione      -tecniche di comunicazione  
-tecniche ricerca di mercato  
-tecniche di vendita  
-tecniche di marketing  
-servizio clienti  
-orientamento alla qualità e/o alla  
soddisfazione del cliente e del consumatore

manutenzione      tecniche di manutenzione (tecniche e nozioni  
- impiantistica      di oleodinamica e/o meccanica e/o  
elettronica e/o elettrotecnica e/o pneumatica, etc.)

informazione medico-scientifica      -acquisire capacità tecniche  
di comunicazione e di linguaggio

servizi vari      -tematiche e metodi di lavoro  
e di programmazione

(segue)

conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro  
(attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro), le innovazioni di  
processo e del contesto produttivo

Amministrazione e gestione aziendale      -competenze informatiche  
-innovazioni

ricerca e sviluppo del prodotto/processo      -competenze informatiche  
-strumenti di lavoro  
-innovazioni

produzione	-competenze informatiche -strumenti di lavoro -innovazioni
logistica	-competenze informatiche -strumenti di lavoro -innovazioni
sistemi informativi	-informatica e telematica applicate -strumenti di lavoro
commerciale e comunicazione	-informatica e telematica applicate -strumenti di lavoro -innovazioni
manutenzione - impiantistica	-competenze informatiche -strumenti di lavoro -innovazioni
informazione medico-scientifica	-acquisire competenze informatiche -strumenti di lavoro -SSN e Organizzazione -innovazioni
servizi vari	-strumenti di lavoro -conoscenze informatiche di base -innovazioni

(segue)

conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale

Amministrazione e gestione aziendale	-sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale
ricerca e sviluppo del prodotto/processo	-sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale; -ecologia e tutela ambientale
produzione	-sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale; -ecologia e tutela ambientale
logistica	-sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale; -ecologia e tutela ambientale

sistemi informativi        -sicurezza e misure di protezione  
   e prevenzione individuale

commerciale                 -sicurezza e misure di protezione  
e comunicazione             e prevenzione individuale

manutenzione               -sicurezza e misure di protezione  
- impiantistica              e prevenzione individuale;  
   -ecologia e tutela ambientale

informazione                -informazione sul corretto impiego  
medico-scientifica         del farmaco;  
   -ecologia e tutela ambientale

servizi vari                 -sicurezza e misure di protezione  
   e prevenzione individuale

## PROFILI FORMATIVI APPRENDISTATO

### Amministrazione e gestione aziendale:

- tecnici e operatori di amministrazione/finanza/controllo di gestione
- operatori di contabilità
- tecnici e operatori di gestione personale
- operatori di segreteria

### Ricerca e sviluppo del prodotto/processo:

- tecnici e operatori di acquisti
- tecnici ricerca e sviluppo
- disegnatori/progettisti cad/cam
- tecnologi di industrializzazione prodotto/processo
- tecnici e operatori di sistemi qualità (processi e prodotti)
- tecnici e operatori di laboratorio
- tecnici di ambiente/sicurezza

### Produzione:

- tecnici programmazione della produzione
- tecnici di produzione (gestione reparto/unità operativa)
- conduttori di processi e sistemi automatizzati
- operatori di produzione e servizi

### Logistica:

- tecnici programmazione della logistica
- tecnici e operatori di approvvigionamenti

- magazzinieri
- operatori alla movimentazione e stoccaggio

Sistemi informativi:

- tecnici e operatori del sistema informativo aziendale
- tecnici e operatori di informatica industriale

Commerciale e comunicazione:

- tecnici commerciale/marketing/organizzazione vendite
- operatori- servizi commerciali
- venditori (distribuzione/assistenza clienti)
- tecnici e operatori di comunicazione e immagine

Manutenzione - Impiantistica:

- tecnici e operatori della programmazione della manutenzione
- manutentori
- progettisti di implementazione/adeguamento impianti

Informazione medico-scientifica:

- addetto all'informazione medico-scientifica

Servizi vari:

- autisti
- operatori di infermeria
- centralinisti
- portinai
- altri addetti a mansioni discontinue, o a mansioni di semplice attesa o custodia

SCHEMA 2)

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE: PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE  
(da allegare alla lettera di assunzione)

A) DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Impresa: \_\_\_\_\_ (ragione sociale e indirizzo)

Codice fiscale/Partita IVA \_\_\_\_\_

CCNL applicato: UNIONCHIMICA-CONFAPI

Telefono: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_ e-mail: \_\_\_\_\_

Legale rappresentante: (nome e cognome) \_\_\_\_\_

Attività dell'impresa: \_\_\_\_\_

Indirizzo della sede legale: \_\_\_\_\_

Sede di lavoro dell'apprendista: \_\_\_\_\_

## B) DATI RELATIVI ALL'APPRENDISTA

Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_ (nome e cognome),

nato/a a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ (1) residente

a \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_

Telefono: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_ e-mail: \_\_\_\_\_

Cod. fisc. \_\_\_\_\_ Cittadinanza \_\_\_\_\_

Scadenza del permesso di soggiorno  
(nel caso di extracomunitari): \_\_\_\_\_

## C) DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

Titolo/i di studio posseduto/i:a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

Percorsi di istruzione non conclusi: \_\_\_\_\_

Formazione extra scolastica, compresa quella svolta in apprendistato:

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

Possesso di qualifica professionale:  
(indicare quale/i) \_\_\_\_\_

Precedente/i esperienza/e lavorativa/e e/o stage:

Impresa: \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

- con mansioni di \_\_\_\_\_

Impresa: \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

- con mansioni di \_\_\_\_\_

Precedente/i periodo/i di apprendistato:

Impresa: \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_  
- con mansioni di \_\_\_\_\_

#### D) ASPETTI NORMATIVI

Data di assunzione: \_\_\_\_\_

Area aziendale: \_\_\_\_\_

Qualifica professionale da conseguire: \_\_\_\_\_

Parametro iniziale: \_\_\_\_\_ (2) - Parametro finale: \_\_\_\_\_  
(indicare i parametri come da CCNL)

Durata del contratto: mesi \_\_\_\_ (3)

Orario di lavoro: \_\_\_\_ tempo pieno      \_\_\_\_ tempo parziale: ore n: \_\_\_\_  
(medie settimanali su base annua)

#### E) CONTENUTI FORMATIVI

Il monte ore della formazione è pari a 120 ore medie annue retribuite, di cui, nel corso dell'intero contratto di apprendistato professionalizzante:

Formazione trasversale (4), per complessive n. \_\_\_\_ ore, riguardanti:

a) Competenze relazionali:

- valutare le competenze e le risorse personali, anche in relazione al ruolo professionale;
- saper comunicare con efficacia sia all'interno che all'esterno;
- saper analizzare e risolvere i problemi;
- definire la propria posizione nell'organizzazione aziendale.

b) Organizzazione aziendale, ciclo produttivo ed economia:

- conoscere l'organizzazione del lavoro dell'impresa;
- conoscere gli elementi economici e commerciali dell'impresa, quali: le condizioni e i fattori di redditività (es. produttività, qualità, efficacia, efficienza, soddisfazione del cliente, etc.); il contesto di riferimento (es. forniture, reti, mercato, etc.).

c) Disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere gli aspetti principali della disciplina legislativa e contrattuale del rapporto di lavoro;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

d)Igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro (misure collettive):

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Formazione professionalizzante (5), per complessive n. \_\_\_ ore, riguardante il profilo professionale specifico:

Aree tematiche: (riportare i contenuti formativi inerenti alla qualifica professionale da conseguire, di cui allo schema 1), eventualmente integrandoli con quelli riferiti alle specifiche esigenze tecniche-organizzative-produttive aziendali)

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_
- 7) \_\_\_\_\_
- 8) \_\_\_\_\_

#### F) MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

a) L'impresa effettuerà presso la propria Sede:

- \_\_\_ la formazione trasversale;
- \_\_\_ la formazione professionalizzante.

b) Per la realizzazione del percorso formativo:

- \_\_\_ non è previsto l'utilizzo di strutture/soggetti esterni;

è previsto l'utilizzo di soggetti esterni;  
 è previsto l'utilizzo di strutture esterne:  
(da indicare) \_\_\_\_\_

c) La formazione verrà svolta (è possibile barrare più opzioni):

con FAD (Formazione a distanza)  E-learning  
 in aula  seminari  
 on the job  visite aziendali  
 in affiancamento  esercitazioni  
 altro: (da indicare)

## G) TUTOR

Il tutor, con formazione e competenze adeguate (6), è:

il/la Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_

codice fiscale: \_\_\_\_\_

lavoratore qualificato (7):

- parametro di inquadramento: \_\_\_\_\_

- anni di esperienza: \_\_\_\_\_

titolare dell'impresa (8)

socio (8)

familiare coadiuvante (8)

L'impresa

L'apprendista

\_\_\_\_\_

## NOTE APPLICATIVE

(1) Il giovane da assumere deve avere un'età compresa tra 18 anni compiuti (ovvero 17 anni compiuti qualora in possesso di una qualifica professionale) e 30 anni non compiuti.

(2) Il parametro iniziale non può essere inferiore, per più di 2 parametri, rispetto alla categoria che, secondo il CCNL, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinata l'assunzione.

(3) Ai fini del computo della durata massima, i periodi di apprendistato effettuati presso più datori di lavoro si cumulano, se documentati



dall'apprendista all'atto dell'assunzione, purché:

- non separati da interruzioni superiori a 1 anno;
- si riferiscano alle stesse attività e mansioni;
- abbiano avuto una durata non inferiore a 3 mesi consecutivi per ogni datore di lavoro.

(4)La formazione trasversale deve essere realizzata prevalentemente nel corso della prima parte del contratto di apprendistato.

(5)La formazione professionalizzante è riportata nello Schema 1).

(6)La formazione, le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle di cui al DM 28.2.00.

(7)Il tutor deve:

- possedere un parametro d'inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- possedere almeno 3 anni di esperienza lavorativa; tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

(8)Ipotesi previste solo per le imprese con meno di 15 dipendenti.

### SCHEMA 3)

#### ATTIVITA' FORMATIVA SVOLTA DURANTE IL PERIODO DI APPRENDISTATO

aree tematiche e contenuti	periodo e durata	modalità adottate	sottoscrizione tutor e apprendista
----------------------------	------------------	-------------------	------------------------------------

	dal _____	___ FAD (formazione a distanza)	tutor _____
	al _____	___ in aula ___ on the job	
totale ore:	_____	___ in affiancamento ___ e-learning ___ esterna ___ altro	apprendista _____

	dal _____	___ FAD (formazione _____)	tutor _____
--	-----------	-------------------------------	-------------

a distanza)  
al \_\_\_\_\_ in aula  
\_\_\_\_\_ on the job  
totale ore: \_\_\_\_\_ in affian- apprendista  
\_\_\_\_\_ camento \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ e-learning  
\_\_\_\_\_ esterna  
\_\_\_\_\_ altro

dal \_\_\_\_\_ FAD tutor  
(formazione \_\_\_\_\_  
a distanza)  
al \_\_\_\_\_ in aula  
\_\_\_\_\_ on the job  
totale ore: \_\_\_\_\_ in affian- apprendista  
\_\_\_\_\_ camento \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ e-learning  
\_\_\_\_\_ esterna  
\_\_\_\_\_ altro

dal \_\_\_\_\_ FAD tutor  
(formazione \_\_\_\_\_  
a distanza)  
al \_\_\_\_\_ in aula  
\_\_\_\_\_ on the job  
totale ore: \_\_\_\_\_ in affian- apprendista  
\_\_\_\_\_ camento \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ e-learning  
\_\_\_\_\_ esterna  
\_\_\_\_\_ altro

dal \_\_\_\_\_ FAD tutor  
(formazione \_\_\_\_\_  
a distanza)  
al \_\_\_\_\_ in aula  
\_\_\_\_\_ on the job  
totale ore: \_\_\_\_\_ in affian- apprendista  
\_\_\_\_\_ camento \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ e-learning  
\_\_\_\_\_ esterna  
\_\_\_\_\_ altro

Per la disciplina del contratto d'inserimento si fa riferimento alle disposizioni del D.lgs. n. 276/03 e dell'Accordo interconfederale 11.2.04.

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

Nel contratto vanno indicati:

- la durata, comunque non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 (36 mesi per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico);
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal presente CCNL per il parametro d'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 2 parametri 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 parametri 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 parametro qualora il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altra azienda o mansioni analoghe in aziende dello stesso comparto produttivo.

Il progetto individuale d'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:

- (1)la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto d'inserimento oggetto del contratto;
- (2)la durata e le modalità della formazione.

In attuazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale 11.2.04 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 d'inserimento presso altra azienda o mansioni analoghe in aziende dello stesso comparto produttivo.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale e

accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Il lavoratore assunto con contratto d'inserimento ha diritto a un trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro, nelle seguenti modalità:

(1) per i contratti di inserimento di 18 mesi:

(a) trattamento economico: è previsto un periodo di 90 giorni, nel caso di più malattie e/o infortuni non sul lavoro, con ricaduta nella stessa malattia che si verifichi entro il termine massimo di 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia;

(b) conservazione del posto: il periodo complessivo di conservazione del posto è di 135 giorni di calendario nell'arco dei 18 mesi di contratto;

2) Per i contratti d'inserimento di durata inferiore a 18 mesi:

(a) trattamento economico: il trattamento di cui al precedente punto 1) viene proporzionato alla durata del contratto stesso (calcolato in 18simi);

(b) conservazione del posto: i suddetti periodi complessivi di conservazione del posto saranno proporzionati alla durata del contratto stesso (calcolato in 18simi) e comunque in misura non inferiore a 70.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti d'inserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto d'inserimento dalla utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa previste dal presente CCNL 5.10.06 (lavoro a turni, notturno, festivo, etc.).

Nel caso in cui il contratto d'inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo d'inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal presente CCNL 5.10.06, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

La Direzione aziendale informerà la RSU e/o le Organizzazioni sindacali, annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni con contratto d'inserimento e la relativa tipologia.

Art. 5 - Contratto a tempo parziale.

Il lavoro a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del D.lgs. n. 61/00 e successive modifiche e integrazioni.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore a quello contrattuale. Esso può essere di tipo orizzontale, di tipo verticale e di tipo misto secondo le previsioni dell'art. 1, comma 2), lett. c), d) e d) bis, D.lgs. n. 61/00 e successive modifiche e integrazioni.

Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore, ai sensi dell'art. 3, comma 7) e ss., D.lgs. n. 61/00 e successive modifiche e 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). Per la sottoscrizione delle clausole flessibili e/o elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della RSU o da un componente delle Organizzazioni sindacali territoriali da egli indicato; l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

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

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. 16, punto A), comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. La variazione in aumento della durata della prestazione (clausola elastica) è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 16, punto A), comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

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

I trattamenti normativi ed economici sono regolati dal D.lgs. n. 61/00 e successive modifiche e integrazioni e in particolare dall'art. 4, comma 2), lett. a) e b).

E' consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa alle condizioni di cui all'art. 5, D.lgs. n. 61/00 e successive modifiche e integrazioni.

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

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

Le prestazioni supplementari saranno retribuite con una maggiorazione pari all'80% delle percentuali di cui all'art. 11, calcolate sulla retribuzione di cui all'art. 16, punto A), comprensive dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge a partire dalla seconda ora di lavoro supplementare settimanale.

Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo di cui al precedente comma 9) saranno retribuite con una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 16 punto A), comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

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

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

Chiarimento a verbale.

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

Nota a verbale.

Le Parti, a fronte dei rinvii previsti dalle recenti normative in materia di contratti a termine e somministrazione, istituiscono una Commissione paritetica, che dovrà ultimare i lavori entro il 30.6.07.

Per gli istituti di cui sopra, fino al 30.10.04 rimarranno in vigore le normative contrattuali di cui al CCNL 22.7.98.

Con riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante tale istituto ha vigenza per i contratti di lavoro stipulati dal 5.10.06.

### Capitolo III - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

#### Art. 6 - Organizzazione del lavoro.

Le Parti concordano di sperimentare nuovi modelli di organizzazione del lavoro anche in relazione a mutamenti delle tecnologie che abbiano le seguenti finalità:

- (a) miglioramento dell'efficienza degli impianti e della produttività
- (b) sviluppo e valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori
- (c) rispetto della legge 9.12.77 n. 903

Per il conseguimento degli accennati obiettivi verranno adottate, compatibilmente con le caratteristiche specifiche, opportune iniziative per i lavoratori interessati alla nuova organizzazione del lavoro finalizzate a:

- ricomposizione e arricchimento delle mansioni;
- rotazione su diverse posizioni di lavoro, senza pregiudizio delle strutture fiduciarie dell'azienda.

In coerenza a quanto detto al punto precedente, la sperimentazione favorirà una distribuzione del lavoro che agevoli la rotazione su diversi posti di lavoro, anche a diverso contenuto professionale, compatibilmente con la disposizione dei mezzi produttivi e con la preparazione professionale acquisita anche usufruendo di opportune iniziative di formazione.

Per l'attuazione della presente norma, le parti firmatarie entro 6 mesi dalla firma del presente contratto andranno ad individuare aree e aziende nelle quali siano in corso iniziative e mutamenti tecnologici che giustifichino esigenze di sperimentazione; ciò non esclude, pur tenendo conto delle realtà dimensionali rappresentate, che possano verificarsi altre iniziative, a livello aziendale e con caratteristiche analoghe nel qual caso, oltre ai criteri da osservarsi che sono quelli previsti dalla presente norma, le parti firmatarie le inseriranno nel novero delle identificazioni attuate nella propria sede.

I criteri e le modalità di attuazione delle sperimentazioni dovranno partire da un esame tra la Direzione aziendale e la RSU in merito a:

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

Le Parti, a fine sperimentazione, provvederanno a livello aziendale all'eventuale adeguamento professionale dei lavoratori interessati sulla base delle declaratorie contrattuali e che sia conseguente alla eventuale conferma dell'esperimento.

#### Art. 7 - Classificazione del personale.

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

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

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

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

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

#### DECLARATORIE E PROFILI

##### I AREA



Appartengono a questa area:

- i lavoratori che compiono mansioni di fatica e collegamento o altre attività semplici e comunque non partecipanti direttamente al ciclo produttivo (parametro A);
- lavoratori svolgenti mansioni di cui al parametro B) limitatamente ai primi 12 mesi di effettiva prestazione lavorativa (parametro A);
- i lavoratori con mansioni amministrative d'ordine che richiedono generiche conoscenze professionali o specifica pratica di ufficio (parametro B);
- i lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità pratiche e generiche conoscenze tecniche comunque acquisite (parametro B);

Profili parametro A):

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

Profili parametro B):

a)

- stenodattilografi;
- addetti a mansioni semplici di segreteria;
- addetti alla perforazione e/o verifica di schede meccanografiche e/o archivi magnetici;
- addetti al controllo fatture e/o documenti contabili relativi al movimento dei materiali;
- addetti a lavori di dattilografia;
- centralinisti telefonici;
- addetti a mansioni di scritturazione e copia;
- addetti a semplici mansioni di archivio;
- addetti a mansioni di semplici registrazioni statistiche;

b)

- personale operaio che esegue operazioni non complesse di regolazione e

controllo su apparecchiature o macchinari, per assicurare il regolare funzionamento secondo le prescrizioni di esercizio, quando ad esso non è affidata la conduzione;

-personale operaio che su macchinari e apparecchiature facenti parti di impianti dotati di dispositivi di comando centralizzati (sala quadri) esegue operazioni complementari alla conduzione dell'impianto, oppure che, in assenza di sala quadri, svolge mansioni analoghe;

-personale operaio che esegue in base a metodi di lavoro prestabiliti, determinazioni correnti, non configurabili come vere e proprie analisi, anche con attrezzature di semplice uso;

-personale operaio addetto, in base a metodi di lavoro prestabiliti, alla preparazione di paste fosforiche, di terreni per fermentazione di miscele, soluzioni di facile e normale esecuzione;

-personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella declaratoria, è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente e, in officina, a lavori di equivalente impegno nonché, nei servizi, alla conduzione di mezzi speciali;

-personale operaio che conduce e controlla macchinari di semplice miscelazione di più sostanze tra loro, anche muniti di sistema di pesatura e confezionamento automatici del prodotto finito;

-conduttore di impianti comuni, o addetti a cicli di lavorazione costituenti parti di un grande impianto con responsabilità del ciclo;

-coadiutore di conduttori di parametro Cb) con l'incarico di singole operazioni afferenti gli impianti;

-addetto alla conduzione o addetto ad apparecchi o macchinari comuni di distillazione, neutralizzazione, scissione, deodorazione, decolorazione, idrogenazione, demargarinazione, frazionamento, celle elettrolitiche e presse continue o automatiche, etc., quando gli sia affidato l'andamento degli apparecchi e delle relazioni che vi si svolgono;

-conduttore di impianti di dislocazione di salse vergini di oliva;

-addetto alla distribuzione e ricevimento materiali con conoscenza dei materiali in dotazione e incaricato delle relative semplici annotazioni;

-addetto alla mescolazione delle polveri, alla preparazione pressate, alla rettifica lastre;

-conduttore di macchina per la carbonatura di carta monocarbone e simili che provvede a tutte le operazioni di messa a punto della macchina assicurandone il regolare ciclo operativo;

-addetto alle macchine per la bobinatura tela e tagliatura tela;

-addetti alle macchine per la fabbricazione di candele di qualsiasi tipo;

-addetti alla fabbricazione di candele lumini con macchine automatiche a pressione;

-addetto di laboratorio, cui si possono affidare montaggi di semplici apparecchiature;

-addetto a semplici controlli di lavorazione nei reparti quali, ad esempio, rapide titolazioni;

-personale operaio che, su apparecchiature o macchinari compie operazioni e manovre, secondo procedure semplici e definite, le quali non implicano quindi la vera e propria conduzione, anche se tenuti ad elementari e semplici annotazioni;

- personale operaio addetto a compiti di alimentazione, di controllo - con semplici interventi - della regolarità del flusso di lavoro delle macchine, che compiono operazioni di riempimento e confezionamento in genere, con interventi di manutenzione ordinaria e pulizia sulle macchine;
- addetti a compiti di alimentazione, di controllo, con semplici interventi su: macchine inflaconatrici, saldatrici e per il riempimento di vasetti e tubetti; apparecchi per la sterilizzazione;
- personale operaio addetto ad operazioni di pesatura, di verifica o di controllo visivo o al tatto, o con altre modalità semplici, o con strumenti di semplice uso; addetti ad operazioni di semplice sperlatura di fiale e flaconi, che implicano cioè l'individuazione di eventuali anomalie comunemente rilevabili attraverso l'osservazione visiva;
- aiutanti generici di operai di parametri superiori nelle lavorazioni, nelle officine o nei servizi;
- addetto a semplici operazioni manuali di confezionamento, imbustamento, inscatolamento, applicazione di etichette già predisposte, imballo dei prodotti;
- addetti in modo permanente ad una singola operazione di confezionamento su nastro o catena di prodotti medicinali;
- addetti ad operazioni manuali di semplice abbinamento di diversi prodotti per offerte speciali, con esclusione di prodotti di pregio;
- addetti a semplici operazioni di assemblaggio e chiusura caricatori e rulletti di prodotti fotosensibili;
- addetti alle macchine per inchiostrazione;
- addetti alla distribuzione di terreni colturali;
- addetti a facili operazioni quali: acidificazione; precipitazioni per salatura; lavaggi; decantazione; soluzioni; macinazioni; ossidazioni; carico e scarico di filtri; forni, calderista; etc. anche se tenuti ad elementari e semplicissime annotazioni;
- conduttore di automezzi.

## II AREA

Appartengono a questa area:

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

Profili parametro C):

a)

- addetto ad uffici amministrativi che, nel rispetto delle procedure prestabilite, compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione note di credito e di addebito, compilazione fatture, rilevazione ed elaborazione di dati per la contabilizzazione di paghe, stipendi e contributi;
- addetto ad uffici vendite con compiti di corrispondenza di routine, compilazione ordini e/o copie commissioni, tenuta delle schede commerciali della clientela;
- disegnatore non esclusivamente lucidista;
- operatore su elaboratore elettronico con conoscenza dell'organizzazione delle procedure;
- programmatore di elaboratore elettronico con capacità di formulazione di programmi semplici;
- segretaria steno-dattilografa con conoscenza e utilizzo di lingue estere che redige corrispondenza semplice, organizza e gestisce archivi e schedari, provvede al reperimento ed elaborazione di dati per l'aggiornamento di evidenze o per la stesura di prospetti, provvede - in collegamento con gli enti preposti - alla organizzazione logistica di riunioni, viaggi etc.;

b)

- conduttore di impianto che, operando in sala quadri (quadrista): interpreta le diverse variabili indicate dagli strumenti; compie le operazioni necessarie a garantire il regolare andamento della lavorazione: trasmette le notizie e i dati relativi, comunicando a chi di regola le eventuali irregolarità nel funzionamento dell'impianto; ovvero che, in assenza di quadri di regolazione, svolga analoghe mansioni di equivalente delicatezza e complessità;
- personale operaio che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegua analisi di routine, di natura complessa, anche con l'uso di attrezzature di delicato funzionamento, provvedendo alle relative annotazioni;
- specialisti di mestiere che negli impianti e nelle officine sono in grado di eseguire lavori specializzati;
- personale operaio addetto, in base a metodi di lavoro prestabiliti, alla preparazione di pillole, confetti non oltre il secondo strato, microidi e discoidi, nonché di soluzioni per uso iniettabile, che provvede, nelle sue varie fasi, alla conduzione dell'intero ciclo operativo e relative verifiche e, quando necessario, alla sterilizzazione delle apparecchiature;
- fuochista specializzato;
- conduttore di macchina per la carbonatura di carte pregiate che provvede a tutte le operazioni di messa a punto della macchina assicurandone il regolare ciclo operativo;
- operaio addetto alla regolazione delle macchine per inchiostrazione;
- conduttore di macchine automatiche confezionatrici di qualsiasi tipo che effettua la regolazione, il cambio dei formati, l'attrezzatura e la sostituzione dei pezzi, nonché un'accurata manutenzione ordinaria, la cui

esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche;

-conduttore di grandi impianti, e cioè ad esempio: impianti di raffinazione, estrazione con solventi, saponificazione e liquidazione continua, scissione di oli e grassi, nonché distillazione continua di acidi grassi, impianti continui di distillazione glicerina, saponiere di saponeria in caldaia con condotta autonoma e completa dell'intero ciclo produttivo;

-conduttore del ciclo completo di solforazione e neutralizzazione su qualsiasi base (alcoli, alchilati, toluolo, oleine, etc.) con agente solforante gassoso;

-addetto alla preparazione, con dirette responsabilità, delle composizioni profumate per saponi e per prodotti della detergenza;

-conduttori di impianti, quali ad esempio: produzione di oli tecnici speciali tipo bisoli, standoli, polimerizzati, etc.; di spremitura di semi oleosi quando il numero delle presse sia di almeno 3; di super presse; di recupero del catalizzatore; per la preparazione della margarina;

-personale operaio addetto a lavorazioni resine e bachelite;

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

-personale operaio addetto alla preparazione e alla pesatura di materie prime e materiali specifici per la produzione di vernici e resine secondo formulazioni complesse e non ricorrenti con riproporzionamento dei dosaggi e nelle quali si sviluppino reazioni chimiche vere e proprie, con esclusione quindi delle semplici miscele;

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

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

### III AREA

Appartengono a questa area:

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

-i lavoratori i cui compiti consistono nella guida, coordinamento e controllo, in condizioni di autonomia nell'ambito della loro funzione, di squadre di operai che svolgono lavori e operazioni per le quali sono

richiesti prevalentemente requisiti di capacità e conoscenze tecniche superiori a quelli previsti per le squadre guidate da lavoratori appartenenti al parametro C) (parametro D);

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

Profili parametro D):

a)

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

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

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

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

-impiegato disegnatore progettista;

-ispettore alle vendite;

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

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

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

b)tassativamente indicati:

-strumentista o strumentista elettronico che opera sull'intera gamma delle apparecchiature complesse per l'individuazione e l'eliminazione di qualsiasi guasto, compresa la revisione e taratura dei singoli componenti, effettuando interventi che risultano risolutivi. Provvede inoltre alla realizzazione di modifiche, su indirizzi di massima, partecipando alla formulazione di proposte migliorative;

-operatore che, con ampia autonomia e avvalendosi, se necessario, di altri lavoratori, esegue lavori per la costruzione, modifica, miglioria e manutenzione di apparecchiature, attrezzature, congegni, dispositivi di

grande precisione e complessità utilizzati per prove ed esperimenti condotti dai ricercatori, partecipando alla definizione o suggerendo le soluzioni più razionali ed efficaci, in relazione ai problemi e alle specifiche esigenze prospettate dai richiedenti.

#### IV AREA

Appartengono a questa area:

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

Profili parametro E):

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

#### V AREA

Appartengono a questa area:

- i lavoratori con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali, o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza (parametro F) (per il settore oli e margarina vedi allegato 3; per il settore detergenza vedi allegato 4);
- i lavoratori con funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, nonché i lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura con caratteristiche di autonomia e responsabilità maggiori di quelle richieste

per gli appartenenti al parametro F) (parametro G) (per il settore oli e margarina vedi allegato 3; per il settore cosmetico vedi allegato 5);  
-i lavoratori che, oltre alle caratteristiche di cui sopra, dipendendo unicamente dalla Direzione aziendale e potendo loro essere affidata la rappresentanza dell'azienda con poteri decisionali mediante deleghe speciali, partecipano con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse aziendali in condizioni di piena autonomia e a cui sia affidata una delle seguenti funzioni (parametro H + indennità di funzione);  
-controllo e coordinamento di unità organizzative di primaria e fondamentale importanza;  
-attività di ricerca rilevante ai fini dello sviluppo degli obiettivi essenziali dell'azienda.

Nota a verbale.

Con la definizione del 3° alinea le Parti hanno inteso dare attuazione a quanto previsto dall'art. 2, comma 2), legge n. 190/85.

\* \* \* \* \*

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

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

Gruppo 1 - Quadri:  
V area, par. H

Gruppo 2 - Qualifica impiegatizia:  
V area, par. G; V area, par. F; IV area, par. E; III area, par. D; II area, par. C; I area, par. B.

Gruppo 3 - Qualifica speciale:  
III area, par. D; II area, par. C.

Gruppo 4 - Qualifica operaia:  
III area, par. D; II area, par. C; I area, par. B; I area, par. A.

Tra gli inquadramenti attuati a norma dell'art. 5, CCNL 7.4.83 e quelli della nuova scala classificatoria unica vi è la seguente automatica corrispondenza:

classificazione CCNL 7.4.83      nuova classificazione



(livelli)

1	I area, parametro A
2	I area, parametro B
3	II area, parametro C
4	III area, parametro D
5	IV area, parametro E
6	V area, parametro F
7	V area, parametro G
	V area, parametro H (quadri)

N.B. Per i settori coibenti e concia vedi rispettivamente allegato 6) e allegato 7).

Art. 8 - Cumulo di mansioni.

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

Art. 9 - Passaggio di mansioni.

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

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

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

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

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

precedenti mansioni.

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

-dopo 45 giorni di effettivo servizio se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori di cui ai gruppi 3) e 4), art. 7;

-dopo 3 mesi di effettivo servizio se disimpegni mansioni proprie dei lavoratori di cui al gruppo 2), art. 7.

Agli effetti del passaggio di parametro previsto dal presente articolo per i lavoratori di cui al gruppo 2), art. 7, il disimpegno delle mansioni di parametro superiore può essere effettuato anche non continuamente, purché la somma dei singoli periodi, corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio ai parametri F) e G), di mesi 8 per il passaggio agli altri parametri.

#### Capitolo IV - ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITA'

Art. 10 - Orario di lavoro.

A1) Lavoratori giornalieri, turnisti 2x5 e 2x6.

Premesso che la durata massima dell'orario normale è disciplinata dalle norme di legge e che nulla viene innovato a tali disposizioni, la durata media settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 37 ore e 30 minuti, con assorbimento totale della riduzione di orario prevista dai precedenti CCNL, della ex festività civile (4 novembre ex legge n. 54/77) e, fino a concorrenza, i 4 riposi retribuiti concessi dai precedenti CCNL a fronte delle festività abolite dalle legge n. 54/77 e successive modificazioni.

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

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

Per l'applicazione dell'orario di lavoro settimanale e per una reciproca valutazione delle rispettive necessità e/o esigenze, in relazione alla collocazione e utilizzo collettivo di riposi compensativi, nonché la scelta dell'epoca delle ferie, anche in funzione della salvaguardia delle esigenze aziendali, Direzione aziendale e RSU/Organizzazioni sindacali procederanno ad apposito incontro da tenersi di norma entro il 1° trimestre di ogni anno.

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

Anche nei periodi in cui operano orari di lavoro diversi dalle 37 ore e 30 minuti settimanali i lavoratori verranno retribuiti secondo i criteri

previsti per la normale mensilizzazione; gli eventuali conguagli in più o in meno, in relazione alla prestazione effettivamente resa dal singolo lavoratore, saranno effettuati alla fine del periodo in cui si realizza l'orario medio di 37 ore e 30 minuti e comunque a fine anno o alla precedente data di risoluzione del rapporto di lavoro.

A2) Lavoratori addetti ai turni 3x5 e 3x6.

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

Per la definizione di tale orario vengono assorbiti fino a concorrenza le riduzioni dell'orario di lavoro di cui ai precedenti CCNL e i riposi retribuiti concessi dai precedenti CCNL a fronte delle festività abolite dalle legge n. 54/77 e successive modificazioni.

Tali lavoratori matureranno numero 16 ore di ulteriore riduzione dell'orario di lavoro su base annua.

Nota a verbale.

Sono considerati lavoratori addetti ai turni 3x5 e 3x6 coloro che si avvicinano al lavoro secondo lo schema costante e periodico mattina, pomeriggio e notte.

A3) Lavoratori addetti ai turni 3x7 e 2x7.

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

L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (3 turni per 7 giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su 2 turni per 7 giorni settimanali, sarà pari a 231,5 giornate lavorative annue dall'1.1.01.

L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti alla lavorazione a ciclo continuo (3 turni per 7 giorni settimanali) sarà pari a 231 giornate lavorative annue dall'1.7.05.

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

La collocazione dei 30 giorni (in vigore dall'1.7.05 per i lavoratori turnisti a ciclo continuo 3x7) che comprendono sia i riposi a fronte di festività, sia quelli di cui al successivo art. 14, nonché quelli di cui alla lett. A2) del presente articolo sia quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle aziende, sarà concordata a livello aziendale, senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione e il numero delle festività lavorate.

#### A4) Norma comune.

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

#### B) Flessibilità.

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

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

La modalità di distribuzione settimanale della flessibilità per il periodo considerato nelle singole giornate e/o al sabato formerà oggetto di preventiva contrattazione tra Direzione e RSU; tuttavia, fino a 32 ore annue 'pro capite', tali modalità verranno definite dalla Direzione e comunicate alle maestranze, con carattere vincolante, contestualmente alla indicazione del periodo presumibile entro il quale l'Azienda ritiene di poter programmare il recupero della flessibilità. Solo per tali 32 ore verrà corrisposta la maggiorazione del 10% secondo i criteri dell'art. 11 del presente contratto.

#### C) Organici.

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

#### D) Lavoro eccedente e straordinario.

##### D1)

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

durata dell'orario di lavoro stabilita dalle norme di legge.

D2)

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

D3)

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

Qualora il ricorso all'orario eccedente e straordinario identificasse una utilizzazione strutturale di orari superiori a quanto sopra previsto, le Parti verificheranno, ogni 12 mesi, l'ammontare di quanto utilizzato per ciascuna singola attività. Nel caso che tale ammontare risultasse per ciascuna singola attività di consistenza tale da poter essere trasformato in organico, le Parti si incontreranno per esaminare eventuali adeguamenti compatibilmente con le offerte del mercato di lavoro.

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

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

Tali dati e le relative valutazioni verranno trasmessi all'Osservatorio nazionale di settore, al fine di attuare quanto previsto nel capitolo I, punto 1.1), comma 12), 8° alinea del presente CCNL.

D4)

Le Direzioni aziendali comunicheranno mensilmente alle RSU i dati a consuntivo concernenti le prestazioni eccedenti e straordinarie per servizio o reparto.

E) Orario giornaliero.

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

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

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore,

dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

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

#### F) Lavoro notturno e festivo.

Al solo fine della determinazione delle maggiorazioni di cui all'art. 11, è considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività di cui ai punti b) e c), art. 13.

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 3° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro disposto in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per lavoro festivo.

#### G) Obblighi.

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

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

#### H) Orari 6x6.

Le aziende che utilizzino gli impianti in via continuativa e strutturale su 6 giorni settimanali daranno luogo a una riduzione dell'orario di lavoro anche mediante cicli plurisettimanali per il personale interessato, la cui entità sarà concordata a livello aziendale. Nel caso in cui l'azienda faccia ricorso in modo strutturale a schemi di turno 6x6 o analogamente distribuiti, l'orario settimanale sarà comunque non inferiore a 36 ore settimanali con assorbimento, fino a concorrenza, delle riduzioni dell'orario di lavoro precedentemente spettanti e dei riposi retribuiti concessi a fronte delle festività abolite dalla legge n. 54/77.

#### I) Deroghe per aree di crisi.

Le Parti hanno espresso il comune interesse a favorire ogni possibilità di

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

Le parti stipulanti il presente CCNL valuteranno le esperienze che verranno effettuate in proposito.

Nota a verbale n. 1

Le Parti con l'Accordo 27.3.01 (vedi allegato 15) hanno complessivamente valutato la normativa relativa alla reintroduzione della festa della Repubblica ritenendo che le soluzioni concordate mantengono inalterato il regime dell'orario di lavoro di cui al presente articolo e gli assorbimenti previsti.

Dichiarazione delle Parti.

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

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

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

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

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

Le Parti ritengono inoltre che gli strumenti contrattualmente definiti quali: la flessibilità dell'orario di lavoro, i contratti a termine, i contratti a tempo parziale orizzontali e verticali, i contratti di

inserimento, etc., possano risultare utili anche a limitare la necessità del ricorso ad ore di lavoro straordinario.

Art. 11 -Lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo e a turni: maggiorazioni.

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

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

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

(2)oltre 48 ore settimanali: 30%

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

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

(5)lavoro effettuato in turni avvicendati:

(a) turni diurni: 4%

(b) turno notturno: 34%

(c) turno notturno in lavorazioni a ciclo continuo, intendendosi come tali quelle che si svolgono su 3 turni avvicendati nell'intero arco settimanale di 7 giorni: 50%

(6) lavoro domenicale con riposo compensativo: 30%

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

(8) lavoro notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati):  
oltre la 48<sup>a</sup> ora:

- prima ora: 60%

- ore successive: 75%

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

Per il lavoro effettuato in turno notturno (normalmente 22 - 6) in aggiunta alle maggiorazioni previste al punto 5) di cui sopra, con decorrenza 1.4.04, per ogni notte effettivamente lavorata, sarà corrisposto un importo in cifra pari ad \_ 3,00, elevato ad \_ 5,00 con decorrenza dall'1.1.05. Le Parti si danno atto che hanno inteso definire tale importo in cifra fissa in senso onnicomprensivo, in quanto in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza.

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



Tutte le percentuali di cui sopra comprendono l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12.

Eccettuati i casi di recupero di godimento dei riposi compensativi previsti dall'art. 10, lett. D3), per il lavoro eccedente, straordinario e festivo competono, per le ore di lavoro prestate e in aggiunta alla retribuzione mensile, le corrispondenti quote della retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Tali percentuali vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui ai punti 1), 2) e 3), lett. A), art. 16, calcolate secondo i criteri previsti dall'art. 21.

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

Ferme restando le condizioni in atto aziendali, qualora, dalla data del presente contratto, aziende organizzate su orario giornaliero ricorressero a turni avvicendati interessanti personale femminile, in riferimento a quanto stabilito dall'art. 19, legge n. 903/77, alle lavoratrici interessate verrà corrisposta la mezzora di riposo in luogo della maggiorazione di cui al punto 5) del presente articolo o viceversa.

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

Chiarimenti a verbale.

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

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

**SCHEMA RIASSUNTIVO MAGGIORAZIONI:**



Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, le maggiorazioni di cui al punto 5), art. 11, saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie, del trattamento di malattia e infortunio, del trattamento di maternità sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni al quale il lavoratore partecipa.

Tale maggiorazione media sarà computata anche agli effetti della 13a mensilità, corrispondendo tanti 12simi per quanti sono i mesi per i quali il lavoratore abbia prestato lavoro a turni, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Norma particolare per i turnisti.

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

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

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

Art. 13 - Riposo settimanale - giorni festivi.

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

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

Sono considerati giorni festivi:

- (a) tutte le domeniche, o i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui ai commi precedenti;
- (b) le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno (allegato 15);
- (c) le 9 seguenti festività:

- (1) Capodanno
- (2) 6 gennaio (Epifania)
- (3) 15 agosto (Assunzione)
- (4) 1° novembre (Ognissanti)
- (5) 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- (6) 25 dicembre (S. Natale)
- (7) 26 dicembre (S. Stefano)
- (8) S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento
- (9) giorno successivo alla Pasqua

Il lavoro nelle festività sopra indicate è consentito sotto l'osservanza delle norme di legge; comunque l'effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 24.

Nota a verbale.

Il trattamento economico delle festività cadenti di domenica e della Pasqua, dall'1.5.94 è ricompreso nei minimi tabellari.

Art. 14 - Festività soppresse.

Dall'1.1.99 le 4 ex festività religiose concorrono al raggiungimento degli orari di lavoro di cui al precedente art. 10.

L'ex-festività del 4 novembre e il relativo trattamento economico è stato assorbito nella riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 10.

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

Dichiarazione a verbale.

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

Art. 15 - Ferie.

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

lavoratori con anzianità di servizio:

A) fino a 10 anni: 4 settimane

B) da oltre 10 a 18 anni:

-lavoratori di cui al gruppo 4), art. 7: 4 settimane + 3 giorni dall'1.1.97;

-lavoratori di cui ai gruppi 1), 2) e 3), art. 7: 5 settimane;

C) oltre i 18 anni:

-lavoratori di cui al gruppo 4), art. 7: 5 settimane dall'1.1.96;

-lavoratori di cui ai gruppi 1), 2) e 3), art. 7, assunti fino al 31.7.90: 5 settimane + 2 giorni;

-lavoratori di cui ai gruppi 1), 2) e 3), art. 7, assunti dall'1.8.90: 5 settimane.

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

In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a 1 settimana, salvo il caso in cui non sia stata ancora effettuata la concentrazione dell'orario settimanale in 5 giorni.

Tra la Direzione e la RSU formerà oggetto di esame preventivo un calendario annuo circa la scelta dell'epoca delle ferie, della riduzione dell'orario annuo di cui al precedente art. 10, con salvaguardia delle esigenze aziendali e modificabile in caso di variazione delle esigenze produttive previste.

Il periodo di riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; solamente le festività previste dalle lett. b) e c), art. 13, che cadono in tale periodo (con esclusione delle festività che coincidono con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale di lavoro in 5 giorni) non sono computabili agli effetti delle ferie mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse.

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

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie; il pagamento

della relativa indennità sostitutiva potrà avvenire solo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 28.

Chiarimento a verbale.

I periodi feriali suindicati tengono conto della coincidenza delle festività di cui alle lett. b) e c), art. 13, con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale settimanale di lavoro in 5 giorni. Pertanto per tali festività non si farà luogo alla concessione di corrispondenti ferie aggiuntive o del sostitutivo trattamento economico.

Nota a verbale.

La settimana è pari all'orario medio settimanale.

La giornata è pari a 1/5 dell'orario medio settimanale.

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

N.B.: Per il settore conca vedi allegato 8.

## Capitolo V - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 16 - Elementi della retribuzione.

A) Sono elementi retributivi i seguenti:

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

B) Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

- (a)compenso per eventuale lavoro eccedente, straordinario, notturno,

- festivo e a turni;
- (b)eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze;
- (c)elemento aggiuntivo 'ad personam' per i lavoratori di cui al successivo art. 17;
- (d)premio di produzione o indennità sostitutive, nonché gli importi di cui all'allegato 17;
- (e)eventuali provvigioni, interessenze, etc.;
- (f)13 mensilità;
- (g)eventuali premi o gratifiche aventi carattere continuativo.

Chiarimento a verbale per il settore coibentazione.

Il premio speciale è stato abolito, a livello aziendale, con l'erogazione di una 14sima mensilità da liquidarsi secondo i criteri della 13sima.

Art. 17 - Minimi contrattuali.

A)

I minimi contrattuali mensili, espressi in euro, vengono incrementati come segue:

parametri retributivi	dal 1.11.06	dal 1.3.07
-----------------------	-------------	------------

A	34,66	23,57
B	38,07	25,89
C	43,75	29,75
D	50,00	34,00
E	56,25	38,25
F	61,36	41,73
G	68,18	46,36
H	75,57	51,39

L'erogazione della prima tranche avverrà con la retribuzione di novembre, unitamente agli arretrati retributivi per il periodo 1.1.06-1.10.06.

Gli arretrati retributivi per il periodo 1.1.06-1.10.06 saranno erogati ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo. Tali arretrati sono onnicomprensivi di qualsivoglia incidenza e/o riflesso sugli istituti contrattuali e/o di legge diretti, indiretti e differiti fatta eccezione per il TFR.

UNA TANTUM

Con la retribuzione di competenza di ottobre 2006 e gennaio 2007, a tutti

i lavoratori in forza al 5.10.06 sarà corrisposto rispettivamente un importo 'una tantum' di \_ 250,00 ed \_ 200,00.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, quanto non ancora erogato sarà corrisposto unitamente alle competenze di fine rapporto.

Tali importi:

- sono onnicomprensivi di ogni incidenza su tutti gli istituti di legge e di contratto, ivi compreso il TFR;
- coprono tutte le assenze (comprese maternità, CIGO, CIGS), fatta eccezione per le aspettative non retribuite, permessi e assenze non retribuiti, nonché congedi che non danno diritto ad alcun trattamento economico;
- sono suddivisibili in quote mensili in ragione dei mesi prestati presso l'azienda nel periodo 1.1.06-31.10.06, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni;
- comprendono gli importi eventualmente corrisposti a titolo di indennità di vacanza contrattuale;
- sono erogati nelle percentuali contrattualmente previste agli apprendisti ai quali viene corrisposta la retribuzione in misura percentuale;
- sono erogati in proporzione all'orario di lavoro concordato al personale a tempo parziale.

B)

Conseguentemente alle date sotto indicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi contrattuali mensili, espressi in euro e comprensivi di tutti gli arrotondamenti:

parametri retributivi	minimi in vigore	dal 1.11.06	dal 1.3.07
		fino al 31.10.06	
A	1.099,00	1.133,66	1.157,23
B	1.178,00	1.216,07	1.241,96
C	1.286,00	1.329,75	1.359,50
D	1.410,00	1.460,00	1.494,00
E	1.489,00	1.545,25	1.583,50
F	1.663,00	1.724,36	1.766,09
G	1.819,00	1.887,18	1.933,54
H	1.895,00	1.970,57	2.021,96

Con decorrenza 1.5.94 le festività cadenti di domenica e il trattamento della Pasqua di cui all'art. 26, CCNL 27.7.90 sono stati definitivamente conglobati nei minimi contrattuali.



Per i lavoratori inquadrati nei parametri E), F) e G) "l'elemento aggiuntivo della retribuzione" di cui all'art. 17, CCNL 7.4.83 viene trasformato, con decorrenza 6.2.87, in "elemento aggiuntivo ad personam".

Ai lavoratori di cui al Gruppo 1), art. 7, è riconosciuta una "indennità di funzione" di \_ 114,00.

Con decorrenza 1.1.07, ai lavoratori di cui al Gruppo 1), art. 7, l'indennità di funzione è elevata ad \_ 160,00.

L'incremento dell'indennità di funzione, pari ad \_ 15,00, potrà essere assorbita fino a concorrenza da importi erogati allo stesso titolo e/o da eventuali superminimi individuali.

La retribuzione di riferimento per il calcolo degli aumenti del biennio economico 2008-2009 sarà di \_ 1.260,00 al parametro A) (parametro 100).

Nota a verbale.

Le Parti si danno reciprocamente atto che nella definizione degli aumenti retributivi di cui all'Accordo 16.1.02 (vedasi allegato 15) si è tenuto conto della reintroduzione della festa della Repubblica.

Art. 18 - Scatti di anzianità.

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

parametro importo  
scatto di anzianità

A	10,33
B	11,88
C	12,91
D	13,94
E	15,49
F	18,08
G	20,66
H	23,24

Il numero massimo di scatti di anzianità maturabile è 5.

A far data 1.1.07, in caso di passaggio ad un parametro superiore, il

lavoratore manterrà l'importo degli scatti maturati e, ai fini della determinazione del numero degli scatti o frazione di essi da considerarsi maturati dal momento del passaggio al nuovo parametro, l'importo sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo parametro, arrotondato al secondo decimale.

Il quoziente indicherà il numero e la frazione di scatti già maturati dal lavoratore e, per differenza, il numero e frazione degli scatti da maturare.

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

Fino al 31.12.06 rimane in vigore la normativa di cui all'art. 17, CCNL 2.3.04.

Nota a verbale.

I lavoratori che, successivamente all'entrata in vigore del presente articolo, al momento del passaggio di parametro, abbiano già maturato 5 scatti, matureranno la frazione di scatto residua trascorsi 24 mesi dal passaggio di parametro.

Art. 19 - Premio per obiettivi.

Le Parti confermano che:

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

-la contrattazione aziendale, in applicazione del Protocollo 23.7.93, è esclusivamente quella regolamentata dal presente articolo, con le seguenti modalità:

1)

In coerenza con quanto previsto al punto 3), capitolo "Assetti contrattuali" del già citato Protocollo del 23 luglio che si intende integralmente richiamato, il premio per obiettivi sarà direttamente e sistematicamente correlato agli incrementi di redditività, di produttività, di competitività, di qualità e di andamento economico e pertanto variabile.

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

2)

La durata degli accordi economici di cui sopra è di 4 anni e la contrattazione per il loro rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni.

3)

Le linee guida per la negoziazione del premio per obiettivi sono riportate nell'allegato 1) al presente contratto.

4)

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

-1a fase: negoziazione tra la Direzione aziendale e la RSU;

-2a fase: in caso di mancato accordo, ricorso per la procedura di 2° grado all'Organizzazione provinciale imprenditoriale e al Sindacato provinciale di categoria rispettivamente competenti entro 30 giorni dall'esaurirsi della 1a fase;

-3a fase: le Parti, nel caso che dopo aver espletato la procedura di 2° grado non abbiano raggiunto un'intesa potranno di comune accordo interessare le Organizzazioni nazionali rispettivamente competenti.

5)

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

6)

Gli accordi aziendali conterranno clausole di adattamento alle norme di legge che dovessero essere emanate in attuazione del Protocollo 23.7.93.

7)

A decorrere dall'1.7.07, in mancanza di un premio aziendale collegato ad obiettivi o di altri premi collettivamente erogati, saranno corrisposti gli importi previsti di cui alla tabella (allegato 17).

Art. 20 - Lavoro a cottimo.

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

Nei casi in cui la valutazione della prestazione richiesta ai lavoratori di cui al Gruppo 4), art. 7, o da una squadra di tali lavoratori sia fatta

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

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

1)

Le tariffe di cottimo (a tempo o a prezzo) devono essere fissate dalla azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati al lavoratore di normale capacità e operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5% dei minimi di paga base, detratta la contingenza di cui all'art. 19, CCNL 14.5.94, successivamente conglobata di minimi tabellari. Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità - intendendosi per tale almeno i 2/3 - dei lavoratori a cottimo in un medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore al suddetto 5%, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di lavoratori venga riconosciuto di capacità e operosità superiore alla normale.

2)

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

3)

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

4)

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

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

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

5)

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

6)

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

7)

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

8)

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

9)

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

10)

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

11)

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

Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo sarà concordato tra le Parti direttamente interessate; ove il periodo di assestamento superi i 2 mesi potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive Organizzazioni. Durante il periodo di assestamento sarà concessa al lavoratore una integrazione del guadagno di cottimo realizzato con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore all'80% di

quello medio realizzato nel trimestre precedente alla variazione; nei casi in cui il periodo di assestamento sarà determinato per un periodo superiore ai 2 mesi, per il tempo eccedente tale periodo l'integrazione prevista nel presente comma sarà dell'85%.

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

12)

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

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

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

13)

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

14)

Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo la RSU potrà intervenire presso la Direzione per congiuntamente accertarne le cause.

15)

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

16)

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

17)

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto

a cottimo ultimato e al lavoratore devono essere corrisposti, allo scadere dei singoli periodi di paga, acconti di circa il 90% del presumibile guadagno.

18)

Il lavoratore cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli 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 a un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

19)

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

20)

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

21)

Per i reclami riguardanti l'applicazione delle presenti norme e in particolare quelli relativi:

(a)alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento del guadagno minimo di cottimo;

(b)alle tariffe di assestamento;

(c)in caso di modifiche tecniche e organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro, circa la rispondenza delle variazioni delle tariffe alle variazioni di tempi in più o in meno determinate dalle modifiche suddette;

(d)alle variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro di cui al paragrafo 13);

(e)al conteggio e alla liquidazione dei cottimi;

(f)al passaggio del lavoro a cottimo a quello ad economia sarà seguita la procedura prevista dal capitolo I, punto 1.2), lett. B).

Art. 21 - Retribuzione oraria e giornaliera.

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

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella

prevista dai punti 1), 2) e 3), lett. A), art. 16.

Ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore a 1 mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta la retribuzione afferente le ore non lavorate.

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

retribuzione mensile

-----

ore lavorative del mese

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

Art. 22 - Corresponsione della retribuzione.

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

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di riferimento, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del TFR e dell'indennità di mancato preavviso.

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

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

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

Ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentanti soltanto per ferie, festività, congedo matrimoniale o per altre cause che



comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile, fatti salvi i conguagli di cui all'art. 10, lett. B), comma 2).

In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui alle lett. b) e c), art. 13.

Fatto salvo il principio di cui al comma 6) del presente articolo, la retribuzione normale ai lavoratori di cui al Gruppo 4), art. 7, sarà corrisposta in misura mensile.

Art. 23 - Tredicesima mensilità.

L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una 13esima mensilità d'importo pari alla retribuzione globale mensile di fatto percepita dal lavoratore stesso.

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

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 13esima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

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

Nota:

Per i cottimisti lavoranti nelle concerie di pelli da pellicceria la retribuzione globale di fatto va riferita alla media di guadagno realizzato negli ultimi 12 mesi precedenti la corresponsione.

Art. 24 -Trattamento economico in caso di festività infrasettimanali e nazionali.

Il trattamento spettante ai lavoratori nelle giornate festive di cui ai punti b) e c), art. 13, è disciplinato come segue:

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

(b) in caso di prestazione di lavoro, saranno corrisposte oltre la retribuzione mensile tante quote orarie di retribuzione globale quante sono le ore prestate con la maggiorazione della percentuale di cui al

punto 3), art. 11.

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

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

Art. 25 - Indennità speciali per i lavoratori di cui al gruppo 2),  
art. 7.

A) Indennità per disagiata sede.

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

B) Indennità di cassa.

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

parametro valori  
mensili

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

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

Art. 26 - Reclami sulla retribuzione.

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

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 1 anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio della azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 27 - Trattenute per risarcimento danni.

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

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

Art. 28 - Trasferta.

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

- (a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;
- (b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- (c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;
- (d) un'indennità per il rimborso delle spese non documentabili diverse da quelle di cui alla lett. c), pari al 50% della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1), 2) e 3), lett. A), art. 16, se la missione dura oltre le 12 e sino alle 24 ore. Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

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

remunerate come straordinario.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altre località, per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori a 1 mese, l'indennità di cui al punto d) viene corrisposta, dopo il 1° mese, nella misura del 35% e, dopo il 2° mese, nella misura del 20%.

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

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

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

parametro caso del 50% caso del 35% caso del 20%

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

Trattamento per il tempo di viaggio.

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

(a)corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;

(b)corresponsione di un importo pari al 50% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione di cui all'art. 11 (Lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo e a turni: maggiorazioni).

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

Sono fatti salvi i trattamenti aziendali di miglior favore, corrisposti allo stesso titolo.

Norma particolare per il settore coibenti.

A)

Il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi pubblici di trasporto impiegati; per i viaggi superiori a km. 300, è riconosciuto l'utilizzo della 1a classe ferroviaria.

B)

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

C)

Fino al 31.12.98 una diaria di \_ 29,95; dall'1.1.99 una diaria di \_ 35,12. Tale diaria, che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese sostenute dai lavoratori nell'interesse del datore di lavoro, non ha carattere retributivo in quanto comprensiva di 2 pasti e del pernottamento.

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

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

Art. 29 - Trasferimento.

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

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, normalmente con

congruo preavviso.

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

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

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

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

E' anche dovuta al lavoratore, limitatamente alla durata del viaggio, l'indennità di trasferta di cui al punto d) del precedente articolo.

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

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

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

Chiarimento a verbale.

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

#### Art. 30 - Passaggi di qualifica.

A)

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

B)

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

C)

Nel caso di passaggio dalla qualifica speciale alla qualifica impiegatizia l'anzianità per il servizio prestato nella qualifica speciale è considerata utile nella misura del 100% della sua entità agli effetti della determinazione del trattamento di ferie, di malattia e di infortunio e del trattamento di preavviso.

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

D)

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

N.B.: Per il settore concia vedi allegato 9).

#### Capitolo VI - DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

##### Art. 31 - Disposizioni per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia.

A)

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, le clausole del presente contratto (normative ed economiche) si intendono sostituite da quelle speciali riportate nel

presente capitolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate.

B)

Tra i lavoratori anzidetti quelli di cui al gruppo 4), art. 7, sono inquadrati nelle sotto elencate aree:

-2a area:

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

-1a area, parametro B):

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

-1a area, parametro A):

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

C)

Ai sensi dell'art. 4, D.lgs. 8.4.03 n. 66, la durata media dell'orario di lavoro degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella annessa al RD 6.12.23 n. 2657 non può superare le 48 ore settimanali.

In relazione alla particolarità delle mansioni svolte detto orario settimanale potrà essere attuato anche in un ciclo plurisettimanale predeterminato con riposi compensativi, fermo restando quanto disposto dall'art. 10 sulla distribuzione dell'orario di lavoro.

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

Le ore prestate oltre le 10 giornaliere o le 60 settimanali sono considerate straordinarie e saranno compensate con quote orarie maggiorate delle percentuali per lavoro straordinario di cui all'art. 11.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 10, lett. D2) e D3) per il lavoro eccedente e straordinario.

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



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

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

N.B.: Per il settore concia vedi allegato 10).

## Capitolo VII - INTERRUZIONE, SOSPENSIONE E RIDUZIONE DEL LAVORO

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

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

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

E' ammesso per tutti i lavoratori il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria, purché esso sia contenuto nel limite di 1 ora al giorno e si effettui entro i 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

I predetti limiti giornalieri del recupero non si riferiscono alle protrazioni di orario relative alla concentrazione dell'orario settimanale in meno di 6 giorni.

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

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

In caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro anche con utilizzo della CIG, CIGS o comunque di sospensioni totali o parziali della

attività lavorativa, verranno prioritariamente utilizzate le ferie, fino a concorrenza, fatte salve le calendarizzazioni eventualmente già precedentemente definite.

Chiarimento a verbale.

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

Art. 34 - Permessi di entrata nell'azienda.

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

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

Art. 35 - Permessi.

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

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

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

Le aziende concederanno ai lavoratori:

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

permessi a fronte di documentate esigenze di assistenza ai familiari per quanto attiene i primi 2 alinea e per raggiungere il Paese di origine per gravi motivi di ordine familiare per il terzo.

Tali permessi verranno concessi qualora il lavoratore non abbia disponibilità di ferie, di riposi a fronte di ex festività e di riduzione dell'orario di lavoro entro un limite globale di aventi diritto del 5% dei

lavoratori dipendenti dall'azienda in un limite massimo individuale di 10 giornate all'anno.

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

Tale trattamento, non cumulabile con quanto eventualmente previsto in sede aziendale, nel caso di lavoratori con familiari a carico portatori di handicap, spetta in aggiunta a quanto previsto dall'art. 33, legge n. 104/92.

Per i lavoratori portatori di handicap si richiamano le disposizioni dell'art. 33 della citata legge n. 104/92.

I lavoratori donatori di midollo osseo, a fronte della relativa certificazione, riceveranno, per 3 giorni di permesso a partire dal giorno della donazione, un trattamento integrativo di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto.

Art. 36 - Aspettativa.

Oltre a quanto previsto in materia dalla legge n. 53/00 e successive modificazioni (congedi parentali), l'azienda può concedere al lavoratore che abbia maturato un'anzianità di servizio non inferiore a 3 anni e che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari un periodo di aspettativa.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta un periodo di aspettativa motivata dalla necessità di assistere familiari a carico che risultino in condizioni documentate di tossicodipendenza.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, può concedere, a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza un periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il SSN o presso Strutture specializzate riconosciute dalle Istituzioni.

L'aspettativa non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità, né il diritto alla retribuzione.

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

#### Art. 37 - Assenze.

Salvo quanto disposto dagli artt. 39 e 40, le assenze, i cui motivi devono essere comunicati all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa, devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio salvo il caso di impedimento giustificato.

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

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

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

Nota a verbale.

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

#### Art. 38 - Congedo matrimoniale.

Ferme restando le norme di legge vigenti in materia, in caso di matrimonio, compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi - computato escludendo i giorni festivi di cui all'art. 13, lett. b) e c) - con decorrenza della retribuzione.

Per i lavoratori di cui ai Gruppi 3) e 4), art. 7, il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'istituto stesso.

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

#### Art. 39 - Servizio militare.

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

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

Al termine del servizio di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza è tenuto a presentarsi in azienda per riprendere il servizio.

Alla fine del richiamo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione, entro il termine di 5 giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a 1 mese, di 8 giorni se ha avuto durata da 1 a 6 mesi, di 15 giorni se ha avuto durata superiore a 6 mesi.

Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, è considerato dimissionario.

#### Art. 40 - Infortunio e malattia professionale.

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

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

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

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il 2° giorno dalla scadenza del periodo di

assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

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

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

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

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

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

Durante i periodi di assenza dovuti ad infortunio o malattia professionale, verrà assicurato il trattamento economico di cui al successivo art. 41, mediante integrazione dell'indennità corrisposta dagli istituti assicurativi.

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

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

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

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

Nota a verbale.

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

Art. 41 - Malattia e infortunio non sul lavoro.

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

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, al più presto possibile e comunque non oltre il 3° giorno dall'inizio della assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il 2° giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

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

Al fine di regolarizzare la situazione relativa ai controlli sullo stato di infermità e le relative conseguenze economiche, fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge n. 300/70, si concorda quanto segue:

1)

il lavoratore assente per malattia o infortunio è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 per consentire l'effettuazione di eventuali visite di controllo.

2)

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate, previa verifica condotta dalle rispettive Organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali.

3)

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per motivi inerenti la malattia, preventivamente comunicate alla azienda.

4)

Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti costituisce inadempienza contrattuale ad ogni effetto e alle disposizioni dell'INPS.

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

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

A) Conservazione del posto durante l'assenza.

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

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

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

Da tale trattamento di comparto massimo sono escluse quelle assenze per malattia che, per la loro frammentarietà, configurino ipotesi di applicazione dell'art. 3, legge n. 604/66.

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

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

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



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

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

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

B) Trattamento economico durante l'assenza.

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

- all'intera retribuzione per i primi 65 giorni lavorativi, 2/3 di essa per i successivi 65 giorni lavorativi e alla metà di essa per ulteriori 85 giorni lavorativi per anzianità fino a 6 anni;
- all'intera retribuzione per i primi 85 giorni lavorativi, 2/3 di essa per i successivi 65 giorni lavorativi e alla metà di essa per ulteriori 110 giorni lavorativi per anzianità oltre 6 anni.

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

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

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

Per i lavoratori senza carichi di famiglia per i quali l'INPS, in caso di ricovero ospedaliero, corrisponde i 2/5 delle normali indennità, l'azienda integrerà tali indennità come se tale riduzione non dovesse essere

applicata, cioè con un importo pari a quello previsto per i lavoratori con carichi di famiglia.

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

Nota a verbale.

Le Parti si incontreranno in sede di Commissione paritetica di cui al capitolo I, punto 1.2), per esaminare eventuali altre casistiche di sospensione delle ferie congiuntamente valutate come significative. Sono escluse dalle integrazioni aziendali dei trattamenti INPS le malattie conseguenti ad attività che implicino l'obbligo di assicurazione da parte del lavoratore o di terzi. In tali casi il lavoratore dovrà darne comunicazione all'azienda contemporaneamente alla consegna della relativa certificazione medica.

Nota a verbale.

Le Parti convengono di determinare in sede di Commissione paritetica di cui al capitolo I, punto 1.2), l'elenco delle attività per cui si applica la normativa di cui al comma precedente.

Ai fini del coordinamento del trattamento economico di malattia e di infortunio, di cui al presente articolo, con i trattamenti previsti dalla disciplina vigente in materia, e tenuto conto dell'art. 42, verrà assicurato il trattamento economico di cui alla precedente lett. B) mediante integrazione dell'indennità corrisposta dagli istituti assicurativi.

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

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

- (a) data del rilascio;
- (b) prognosi;
- (c) specificazione dell'orario durante il quale il medico curante consente al lavoratore di uscire dalla sua abitazione.

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

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

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

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

Dichiarazione delle Parti.

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

Nota a verbale.

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

Art. 42 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.

A)

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

I periodi di assenza dal lavoro sono stabiliti dal D.lgs. n. 151/01.

Per quanto concerne i congedi previsti dal D.lgs. n. 151/01 e dalle relative disposizioni attuative restano fermi i termini di preavviso per

la richiesta di godimento dei predetti congedi così come disciplinato dalle norme di legge.

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

B)

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

La stessa integrazione sarà riconosciuta anche al padre lavoratore in caso di fruizione del congedo obbligatorio 'post partum' ai sensi del art. 28, comma 1), D.lgs. n. 151/01.

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

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

Le imprese, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 9, legge n. 53/00 e delle opportunità ivi contenute, potranno promuovere l'assunzione di iniziative per facilitare in caso di necessità il reinserimento produttivo delle lavoratrici/lavoratori a seguito di assenza per maternità/paternità o per fruizione di congedi parentali, attraverso percorsi formativi/informativi che saranno individuati a livello nazionale.

Nota a verbale.

Per quanto concerne il trattamento economico di cui alla lett. B) del presente articolo, lo stesso troverà applicazione per le assenze iniziate dall'1.4.04.

Art. 43 - Trattamenti previdenziali e assicurativi.

Il trattamento economico, eventualmente previsto dal presente contratto, per i casi di assenze, assorbe e sostituisce fino a concorrenza il

trattamento economico che compete al lavoratore per disposizione delle leggi assicurative e assistenziali.

## Capitolo VIII - AMBIENTE DI LAVORO - IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

### Art. 44 - Ambiente di lavoro.

Le parti stipulanti, nella consapevolezza che la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro rappresentano elementi fondamentali per lo sviluppo delle attività lavorative e che è indispensabile rendere compatibile la salvaguardia dell'ambiente con lo sviluppo delle aziende, ritengono necessario il metodo della partecipazione e responsabilizzazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze per l'attuazione di queste politiche. A tale scopo le Parti convengono di consolidare e sviluppare un sistema di relazioni sindacali articolato sui seguenti livelli:

#### 1) Livello nazionale.

Il Comitato Paritetico Ambiente e Sicurezza, costituito nell'ambito dell'Osservatorio nazionale e formato da delegazioni delle parti stipulanti, nel quadro dell'esame delle problematiche inerenti la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, nonché l'igiene ambientale della industria chimica e i riflessi ecologici dell'insediamento industriale chimico, analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta, e comunque normalmente con cadenza annuale, i vari problemi posti in discussione.

In particolare il Comitato Paritetico Ambiente e Sicurezza avrà il compito di:

- affrontare le tematiche riguardanti le emissioni in atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- esaminare la possibilità di individuare idonee e adeguate soluzioni a diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse in aree territoriali significative. Ciò anche in relazione ad indagini e iniziative che fossero promosse dalle Istituzioni proposte;
- esaminare le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo d'interesse per il settore chimico che venissero avanzate in Italia o nell'ambito UE, sia in tema di ambiente che di sicurezza, individuando eventuali proposte comuni da sottoporre alle autorità competenti;
- promuovere l'adozione di sistemi di gestione ambientale che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale, quali ISO 14000 ed EMAS e predisporre iniziative comuni nei confronti delle autorità competenti per il reperimento delle necessarie risorse economiche a sostegno;
- individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge (schede, etc.), nonché modalità di eventuale

rapporto con le Istituzioni nazionali;

- promuovere l'orientamento delle imprese, dei RLS e dei lavoratori verso un rapporto partecipativo nelle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro;

- predisporre e aggiornare linee guida e moduli formativi, per la formazione dei RLS e dei lavoratori, adeguati alle peculiarità settoriali, tenendo conto delle innovazioni normative intervenute, nonché di specifiche esigenze emerse per le attività che presentano rischio di incidente rilevante, da presentare all'Ente bilaterale costituito ai sensi dell'Accordo interconfederale 16.11.88;

- esaminare 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 vigente legislazione, sia delle valutazioni di enti di ricerca scientifica di indiscussa competenza;

- seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore, prendendo in considerazione le problematiche connesse con eventuali programmi di risanamento, che assumano particolare rilevanza;

- esaminare le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle Direttive Comunitarie individuando, se del caso, iniziative di carattere applicativo;

- definire, alla luce delle innovazioni normative intervenute, le linee guida per la formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);

- predisporre linee guida o quaderni di informazione per le RSU sui problemi relativi alla sicurezza;

- definire, in relazione all'evoluzione normativa relativa alla materia degli appalti, specifiche linee guida.

Inoltre le Parti procederanno entro 6 mesi dalla data del rinnovo del presente CCNL ad attivare apposita Commissione avente il compito di:

- monitorare le iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza realizzate dalle imprese, sia con riferimento ai RLS

- attraverso un'apposita anagrafe da costituire, sia con riferimento ai lavoratori, al fine di valutare la congruità e la corrispondenza con le linee guida predisposte dal Comitato Paritetico Ambiente e Sicurezza;

- costituire un'anagrafe dei RLS sulla base delle comunicazioni delle imprese inerenti le relative elezioni e scadenze e predisporre una banca dati degli infortuni sul lavoro occorsi nel settore, nel rispetto della legge n. 675/96. A tal fine le Parti si raccorderanno anche con gli Organismi paritetici costituiti a livello territoriale.

Qualora le problematiche sopraindicate dovessero presentare riflessi significativi in specifiche aree locali, le parti firmatarie ricercheranno gli opportuni collegamenti con le rispettive Organizzazioni territoriali competenti ai fini dell'assunzione, da parte di quest'ultime, di eventuali iniziative nei confronti delle competenti Autorità locali.

## 2) Competenze RLS a livello aziendale.

Ai fini dei controlli e delle iniziative promozionali di competenza delle RSA ai sensi dell'art. 8, legge 20.5.70 n. 300, fanno parte dei compiti del RLS, di cui al successivo punto 3), attività inerenti l'applicazione delle norme ambientali e della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori e particolarmente:

- partecipare agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
- concordare con la Direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi l'esigenza, particolari indagini e accertamenti sull'ambiente di lavoro, da affidare alle ASL per quanto di loro competenza;
- concordare di volta in volta con la Direzione aziendale - nei casi in cui, a seguito delle indagini ambientali, sentito il parere dei lavoratori direttamente esposti, vengono individuate situazioni di particolare rischio - l'attuazione di accertamenti medici e scientifici per il personale interessato all'area di rischio individuata, da affidare all'ASL.

L'azienda assumerà a proprio carico le indagini concordate.

Le Parti hanno piena libertà di acquisizione e di valutazione in ordine ai risultati delle indagini ambientali;

- presentare proposte per l'informazione, sensibilizzazione e formazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, anche con l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio secondo quanto previsto dall'art. 48, lett. B);
- esprimere il proprio parere sulle iniziative di certificazione ambientale e/o di sicurezza che l'azienda decidesse volontariamente di adottare.

Annualmente, in riferimento al capitolo I, punto 5.3), le aziende porteranno a conoscenza del RLS i programmi d'investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro, la sicurezza e, per quanto riguarda la produzione di sostanze che possano determinare i rischi di inquinamento, degli scarichi.

Le aziende, altresì, consulteranno il RLS sui programmi e sulle iniziative di informazione/formazione dei lavoratori in materia di rischio chimico.

Qualora le su indicate iniziative dovessero comportare l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti, tali da comportare la fermata totale o parziale degli stessi e indipendentemente dalle modalità d'intervento, l'azienda provvederà ad utilizzare, informandone preventivamente il RLS, in costanza dell'intervento, i lavoratori interessati ad altre attività, produttive e non e, ove ciò non fosse possibile, ad esaminare sempre con il RLS soluzioni alternative anche mediante recuperi. E' fatta salva la possibilità di interventi della legge 20.5.75 n. 164, laddove ciò sia

giustificato e alle condizioni dalla stessa previste.

Annualmente le aziende presenteranno, nel corso di un apposito incontro, al RLS, gli obiettivi in termine di prodotti, tecnologie e infrastrutture, che intendono perseguire per il miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza di carattere interno ed esterno, anche sulla base degli andamenti relativi agli anni precedenti.

Eventuali sostanziali modifiche negli obiettivi formeranno altresì oggetto di esame congiunto tra le parti, sulla base della comunicazione da parte dell'azienda.

Ferme restando le autonome valutazioni delle Parti, la realizzazione degli obiettivi indicati formerà oggetto di esame congiunto tra Direzione aziendale e RLS.

Per le unità produttive minori, qualora non fosse possibile procedere alla informazione nei termini sopra previsti, l'impegno si intende assolto facendo convergere informazioni a livello regionale o territoriale nell'ambito del competente Comitato Paritetico Ambiente e Sicurezza dell'Osservatorio, onde consentire la conoscenza delle tendenze generali in materia di interventi per l'ambiente e la sicurezza.

I programmi concernenti il risanamento e/o la ristrutturazione per ragioni ambientali e di sicurezza, qualora comportanti l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti o la fermata totale o parziale degli stessi con conseguenti ricadute sui livelli occupazionali, formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e la RSU/RLS.

Durante l'esame, che dovrà a questi fini esaurirsi entro 20 giorni dalla comunicazione dei programmi da parte dell'impresa, le Parti opereranno astenendosi da iniziative unilaterali.

Con riferimento al comma precedente sono fatte salve le iniziative a carattere di urgenza determinate anche da adempimenti richiesti dalle autorità.

Su iniziativa di una delle due Parti, fermi restando i termini complessivi sopra indicati, l'esame di cui sopra potrà essere realizzato con il coinvolgimento del livello territoriale o nazionale e potrà anche estendersi alla individuazione di modalità per opportune azioni nei confronti delle autorità competenti.

In caso di innovazioni produttive che comportino l'esposizione dei lavoratori a nuovi agenti di rischio, l'azienda si atterrà alle acquisizioni scientifiche (tecnico-mediche) esistenti e ne darà preventiva informazione al RLS.

Laddove condizioni ambientali lo rendano necessario, l'azienda esaminerà



con il RLS la possibilità di installare idonee apparecchiature di analisi continue, volte a mantenere sotto controllo gli agenti di rischio nel posto di lavoro.

In attuazione dei disposti della legge 23.12.78 n. 833, l'azienda provvederà a comunicare al RLS l'elenco delle sostanze tossiche presenti nel ciclo produttivo e le loro caratteristiche tossicologiche e i possibili effetti sull'uomo e sull'ambiente, così come desunte da studi qualificati di tecnici e istituti specializzati per quanto a conoscenza dell'azienda. L'azienda procederà ad opportuni aggiornamenti.

Per gli impianti utilizzati alla produzione di sostanze che possano determinare rischi di inquinamento, l'azienda provvederà a portare a conoscenza del RLS la scheda dell'impianto concernente, sulla scorta di dati informativi definiti a livello nazionale, i tipi di indagine e le modalità d'intervento per il mantenimento ottimale di regime produttivo in relazione all'ambiente di lavoro.

Il RLS è vincolato al segreto sulle tecnologie di produzione, sulle sostanze e formule utilizzate per la realizzazione dei prodotti, nonché sui dati comunicatigli dalle aziende, di cui può venire a conoscenza nello svolgimento della sua attività.

### 3) Rappresentante per la sicurezza (RLS).

In applicazione di quanto previsto dal D.lgs. 19.9.94 n. 626, nonché dall'Accordo interconfederale 27.10.95, viene definita la seguente disciplina sul RLS.

#### A)

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il RLS, previsto dal D.lgs. n. 626/94, nei seguenti numeri:

- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 80 dipendenti;
- 2 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 81 a 200 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.

#### B)

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Le iniziative idonee per l'informazione ai lavoratori relativa alla elezione del RLS saranno definite dalle Associazioni territoriali degli

imprenditori e dei lavoratori.

C)

L'elezione del RLS avverrà secondo le modalità e le procedure previste dalla parte III, punti 1) e 2), Accordo interconfederale 27.10.95, che si intendono qui integralmente richiamate.

D)

Il RLS svolge, oltre ai compiti di cui al precedente punto 2), quelli espressamente previsti dall'art. 19, D.lgs. n. 626/94, richiamati in allegato 16.

E)

Per quanto riguarda la durata dell'incarico del RLS, gli strumenti e le modalità per l'espletamento dell'incarico, si intendono qui richiamati i punti 3) e 4), parte III, Accordo interconfederale 27.10.95.

F)

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 10, D.lgs. n. 626/94, saranno convocate su ordine del giorno scritto e con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi; in particolare in tali incontri verranno definiti, dall'azienda e dal RLS, i corretti criteri di informazione dei lavoratori in materia di ambiente, igiene e sicurezza del lavoro, nel rispetto delle esigenze di riservatezza e in relazione alle caratteristiche della singola impresa, mediante la formulazione di un documento predisposto congiuntamente che verrà presentato ai lavoratori in un'assemblea annuale retribuita, di norma non superiore a 1 ora.

Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il RLS può richiedere la convocazione di una apposita riunione. Di ciascuna riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal RLS e dal datore di lavoro o suo rappresentante.

G)

Per l'espletamento dei compiti di cui alla precedente lett. D), il RLS, oltre ai permessi retribuiti spettanti in quanto componente della RSU, 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 fino a 5 dipendenti.

Nel triennio di mandato vengono riconosciute 8 ore complessive di permesso retribuito aggiuntive.

Ulteriori 8 ore di permesso retribuito nel triennio di mandato possono essere concesse a fronte di interventi formativi di aggiornamento attuati in relazione all'evoluzione della legislazione in materia.

L'utilizzo dei permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con almeno 48 ore di anticipo, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Non vengono imputate al monte ore, di cui al comma 1) della presente lett. G), le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19, D.lgs. n. 626/94, lett. b), c), d), g), i) e l).

H)

Il RLS riceve una formazione adeguata, come previsto dall'art. 22, comma 4), D.lgs. n. 626/94, anche in relazione alle linee guida predisposte dal Comitato Paritetico Ambiente e Sicurezza.

I)

Come previsto dall'Accordo interconfederale 27.10.95, la formazione del RLS sarà svolta con un programma di 32 ore e riguarderà: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza, nonché sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio; metodologie minime di comunicazione. Il programma di cui sopra verrà svolto sulla base delle linee guida elaborate dalla Sezione ambiente e sicurezza dell'Osservatorio nazionale, tenendo conto anche dei rischi specifici, qualora la gestione dei corsi sia ritenuta fattibile dalle parti territoriali e dall'Organismo Paritetico competente. Le iniziative formative verranno promosse dai costituenti Organismi paritetici con un attivo intervento delle Organizzazioni territoriali delle parti stipulanti.

J)

Le iniziative formative per i lavoratori saranno concordate tra le Parti a livello territoriale avvalendosi degli Organismi paritetici, ove siano operanti, sulla base delle linee guida elaborate dalla Sezione ambiente e sicurezza dell'Osservatorio nazionale.

Chiarimenti a verbale.

Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti:

(1)nelle aziende in cui siano state elette le RSU, il RLS verrà designato dalle stesse al proprio interno e proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica; l'assemblea sarà valida purché voti la maggioranza degli aventi

diritto presenti in azienda;

(2)nelle aziende in cui le RSU non siano ancora state costituite, il RLS è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione;

(3)nelle aziende in cui esistano rappresentanze sindacali diverse dalle RSU e nelle aziende in cui non esista alcuna rappresentanza sindacale, il RLS viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno con le stesse modalità e le procedure definite dalle rispettive Organizzazioni territoriali per le aziende e unità produttive fino a 15 dipendenti, di norma su iniziativa delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Art. 45 - Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

1) Prevenzione.

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e 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.

In particolare l'azienda:

(a)può sottoporre il lavoratore a visita medica precedentemente alla assunzione, al fine di accertarne l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando lo ritenga opportuno, al fine di verificare il permanere delle condizioni di idoneità;

(b)sottopone - in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge - i lavoratori addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese fra quelle considerate strettamente tali dalla legge) a periodiche visite mediche;

(c)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, etc., sono forniti a cura della azienda, sono assegnati in dotazione possibilmente personale, per tutta la durata del lavoro e devono essere mantenuti in stato di efficienza;

(d)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;

(e)dà informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di interventi previsti all'interno dello stabilimento in caso di incidente rilevante;

(f)dà informazioni sulle avvertenze in materia di sicurezza e di pronto intervento per le sostanze pericolose trasportate;

(g) dà attuazione alle norme di legge relative ai videoterminali;  
(h) in riferimento a quanto disposto dal D.lgs. n. 230/95, dà informazioni sulla applicazione delle specifiche norme di legge per il personale professionalmente esposto (fonti ionizzanti).

L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano custoditi in appositi armadietti.

Ove motivi d'igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia di cui i lavoratori possano usufruire al termine del lavoro.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle disposizioni di legge in materia di prevenzione e sicurezza nonché delle prescrizioni che, anche nell'osservanza delle legge, gli verranno impartite dall'azienda, per la tutela della sua salute; in particolare è tenuto durante il lavoro a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dalla azienda.

## 2) RegISTRAZIONI.

Fermo restando il registro degli infortuni e delle malattie professionali, vengono istituiti:

(a) il registro dei dati ambientali, tenuto e aggiornato a cura della azienda.

In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati delle rilevazioni riguardanti fattori ambientali fisici, chimici e biologici, i quali possono determinare situazioni di nocività e particolare gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati;

(b) il registro dei dati biostatistici, tenuto e aggiornato a cura della 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 del RLS e dei lavoratori;

(c) il libretto personale di rischio in cui saranno trascritti, a cura dell'azienda, le risultanze del registro di cui alla lett. a) relative agli ambienti in cui ciascun lavoratore abbia svolto la sua attività e che sarà consegnato al lavoratore medesimo;

(d) la cartella sanitaria personale, tenuta e aggiornata a cura dei servizi sanitari di fabbrica, con vincolo di segreto professionale. In tale cartella saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici; nonché i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali; per le lavoratrici la cartella sanitaria personale viene integrata da una scheda di maternità contenente i dati concernenti la salute riproduttiva dell'interessata, le visite mediche, gli esami clinico-ginecologici, tenuta e aggiornata a

cura delle USL o dei consultori. Detta scheda potrà essere utilizzata solo dietro specifica autorizzazione della lavoratrice interessata e per gli usi di competenza della USL o dei consultori.

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

Il RLS partecipa, per quanto di propria competenza, al costante aggiornamento dei registri di cui sopra.

(e) Nelle aziende interessate, il registro dei lavoratori esposti agli agenti cancerogeni e biologici, in conformità alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 626/94;

(f) scheda delle caratteristiche di impianto e/o attività produttiva definita a livello nazionale per le attività comprese nel campo di applicazione del DPR n. 175/88. La scheda dovrà contenere comunque i seguenti elementi:

- fasi più significative del processo produttivo
- dispositivi finalizzati alla sicurezza dell'impianto
- modalità operative per assicurare le condizioni di sicurezza
- mezzi di prevenzione e protezione e loro ubicazione
- interventi sull'impianto in caso di emergenza
- procedure e norme di comportamento da seguire in caso di emergenza

(g) scheda di sicurezza per le sostanze pericolose impiegate nel ciclo produttivo, redatte sulla base delle informazioni fornite dalle aziende produttrici delle sostanze stesse.

### 3) Valori limite.

In connessione con quanto previsto ai titoli VII e VIII, D.lgs. n. 626/94 e ferma restando la regolamentazione di cui al D.lgs. n. 277/91 e ai relativi valori e procedure, in vigore per gli agenti fisici, chimici e biologici dalla stessa disciplinati, non sono ammesse lavorazioni nelle quali vengano superati, per tutti gli altri agenti chimici, i valori limite (TLV) della ACGIH.

E' istituito, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, presso UNIONCHIMICA nazionale, un servizio, cui le Parti a tutti i livelli potranno riferirsi nell'arco della vigenza contrattuale, finalizzato alla tenuta e all'aggiornamento delle tabelle di cui sopra.

Le specifiche disposizioni, procedure e limiti che saranno emanati dalle Istituzioni nazionali con efficacia cogente - anche in attuazione delle Direttive UE in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici -

sostituiranno quelli previsti dal presente contratto.

Nota a verbale.

Le Parti convengono che, in considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende del settore e allo scopo di garantire l'attuazione concreta e uniforme della normativa del presente articolo e anche per contribuire alla elaborazione del modello unico previsto dalla legge n. 833/78, attraverso strumenti operativi di agevole gestione, il registro dei dati ambientali, quello dei dati biostatistici e il libretto sanitario personale e il libretto sanitario di rischio verranno elaborati di comune accordo tra le parti stipulanti.

## Capitolo IX - CLAUSOLE PARTICOLARI RIGUARDANTI LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 46 - Normative particolari per i Quadri.

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

Ai Quadri si conviene di riconoscere, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, un trattamento - aggiuntivo al TFR - pari a 1/3 dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, sempre che, entro 90 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, procedano alla risoluzione del rapporto di lavoro senza effettuazione del preavviso.

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

Nelle aziende con almeno 3 lavoratori con la qualifica di Quadro, questi potranno richiedere l'istituzione di un Comitato misto, composto da un rappresentante dell'azienda, delle RSU e dei Quadri, che potranno definire:

- le specifiche necessità formative;
- l'individuazione del legale, nei casi di cui al comma 1) del presente articolo.

In applicazione di quanto previsto dal comma 3) del presente articolo, l'azienda potrà estendere la partecipazione dei Quadri ai corsi di

formazione organizzati dall'IDI, di cui all'art. 9, CCNL CONFAPI-FONDAPI 27.11.97.

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

A norma dell'art. 5, legge 13.5.85 n. 190, i Quadri verranno assicurati "contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali".

Art. 47 - Lavoratori esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi (legge n. 190/85)

In applicazione dell'art. 5, legge n. 190/85, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa (con esclusione della colpa grave e del dolo) tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.

Art. 48 - Diritto allo studio.

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

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

#### A) DIRITTO ALLO STUDIO PER I LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'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.



In attuazione dell'art. 9, legge 20.5.70 n. 300, si conviene:

A1) Lavoratori studenti universitari.

A tali lavoratori sarà concesso 1 giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario o di laurea i giorni di permesso retribuito saranno elevati a 4.

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

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

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

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

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

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

A3) Altri lavoratori studenti di cui all'art. 9, legge 20.5.70 n. 300.

A tali lavoratori studenti saranno concesse le facilitazioni previste dalla legge 20.05.1970, n. 300.

## **B) DIRITTO ALLO STUDIO PER LA SCUOLA MEDIA DELL'OBBLIGO E PER GLI ALTRI CORSI DI FORMAZIONE**

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

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

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

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

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

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

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno accordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento del terzo del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 4), paragrafo B), la Direzione aziendale e le RSU, fermo restando quanto previsto al comma 4) 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 età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, etc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

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

I problemi applicativi circa l'osservanza delle condizioni specifiche del presente articolo, paragrafo B), saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione aziendale e le RSU, con particolare riferimento all'utilizzo prioritario degli interventi formativi di cui all'art. 48.

Le aziende erogheranno, durante le frequenze dei 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 comma 4), è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

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

N.B.: Per il settore concia vedi allegato 11.

#### Art. 49 - Abiti da lavoro.

A tutti i lavoratori di cui al Gruppo 4), art. 7, le aziende forniranno gratuitamente in uso un abito da lavoro all'atto della conferma in servizio.

L'azienda rinnoverà di anno in anno ai lavoratori gli abiti da lavoro, sostenendo in proprio la relativa spesa con facoltà di richiedere la restituzione dell'abito usato.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne richiedano uno speciale devono essere forniti dalle aziende, gratuitamente in uso, gli abiti da lavoro nella misura di uno o più all'anno a seconda del grado di usura che, per la loro natura, possono produrre le lavorazioni stesse, tenendo presente anche la necessità di assicurare l'efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene sul lavoro.

A titolo indicativo rientrano nel trattamento di cui sopra i lavoratori addetti alla produzione o manipolazione di sostanze corrosive o caustiche, quali ad esempio acidi, alcali caustici, ipocloriti etc., o nocive, quali ad esempio sali di piombo, di mercurio, di arsenico, anilina, sostanze vescicatorie, etc., oppure i lavoratori il cui vestiario sia soggetto ad usura per contatto o per proiezione di sostanza ad elevata temperatura, come avviene ad esempio per gli addetti ai forni a coke, a carburo, a pirite, ai forni di raffinazione zolfo o per fusione metalli etc., oppure come avviene per i saldatori, oppure per i lavoratori che siano addetti al carico e scarico a spalla.

Ai lavoratori addetti ai servizi ausiliari 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 dei ricambi, del grado di esposizione agli agenti deterioranti.

Ai lavoratori che esplicano continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari o in esposizione alle intemperie dovranno essere singolarmente forniti quegli indumenti speciali che saranno già appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

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.

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

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

Le modalità concernenti la distribuzione, l'uso e il rinnovo degli abiti e degli indumenti speciali da lavoro saranno oggetto di accordo, a livello aziendale.

Per quanto si riferisce al presente articolo, restano comunque ferme le condizioni di miglior favore eventualmente in atto.

Agli impiegati tecnici di stabilimento o laboratorio o ai lavoratori di cui al Gruppo 3), art. 7, verrà fornito gratuitamente ogni anno un abito da lavoro (tuta o camice etc.).

Chiarimento a verbale per il settore coibentazione.

Il rinnovo degli abiti da lavoro dovrà avvenire ogni 6 mesi.

Nota:

a titolo indicativo per il settore concia rientrano nel trattamento di cui al comma 3) del presente articolo i seguenti lavoratori di cui al Gruppo 4), art. 7:

- addetti ai bottali concia al cromo e al vegetale;
- addetti ai bottali di tintura al cromo;
- addetti all'estrazione delle pelli da calcinai;
- addetti all'allattamento a mano delle pelli al solfuro;
- addetti alla salatura delle pelli grezze;

-addetti alla tintura a spazzola delle pelli da pellicceria con cloridrato di anilina;  
-addetti alle lavorazioni che comunque comportino un equivalente deterioramento del vestiario.

Art. 50 - Lavoro delle donne e dei minori.

Per il lavoro delle donne e dei minori si rimanda alle disposizioni di legge.

Lavoro notturno personale femminile.

Le aziende, assistite dall'Associazione imprenditoriale, potranno concordare con le RSU interessate e il sindacato territoriale, in attuazione della deroga prevista al comma 2), art. 5, legge n. 903/77, la necessità di ricorrere all'utilizzo di personale femminile nel lavoro notturno. In tale evenienza verranno concordati con le RSU le unità necessarie e i criteri del loro utilizzo. Copia dell'accordo verrà depositata congiuntamente dalle Parti alla Direzione Provinciale del Lavoro ai sensi e per gli effetti del richiamato disposto di legge.

La presente normativa si applica sino a diverse disposizioni di legge in materia.

Lavorazioni particolarmente pesanti.

In attuazione della deroga prevista al comma 4), art. 1, legge n. 903/77, su iniziativa di una delle Parti a livello aziendale o a livello territoriale per realtà omogenee, si concorderà, verificata la irremovibilità delle condizioni organizzative, l'individuazione di lavorazioni ritenute particolarmente pesanti e per le quali le aziende non potranno adibire né assumere personale femminile. Copia dell'accordo raggiunto verrà depositata ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di legge presso i competenti servizi della Direzione Provinciale del Lavoro.

## Capitolo X - COMPORTAMENTI IN AZIENDA

Art. 51 - Rapporti in azienda.

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

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

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

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

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e 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 della attività lavorativa e della convivenza nei luoghi di lavoro.

In particolare il lavoratore deve:

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

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

Art. 52 - Inizio e fine lavoro.

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

- il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;
- il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

-il terzo segnale è dato all'ora precisa dell'inizio del lavoro e in tale momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezzora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, sempreché il ritardo non superi la mezzora stessa. Aziendalmente potranno essere concordate tra Direzione e RSU normative diverse.

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

Art. 53 - Consegna e conservazione utensili e materiali.

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

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

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

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

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

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'art. 27.

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

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

Art. 54 - Visite di inventario e di controllo.

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

Per le visite personali di controllo si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 6, legge 20.5.70 n. 300.

Art. 55 - Provvedimenti disciplinari.

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

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

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

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

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

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

Non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Con la distribuzione a carico delle aziende al singolo dipendente della copia a stampa del presente contratto si intende integralmente adempiuto l'obbligo di cui all'art. 6, comma 1), legge 20.5.70 n. 300.



## Art. 56 - Multe e sospensioni.

Incorre nel provvedimento della multa e della sospensione il lavoratore:

- (a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 37 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- (b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
- (c) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- (d) che contravvenga al divieto di fumare espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche e di sicurezza consiglino tale divieto;
- (e) che costruisca, entro le officine dell'azienda, oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa;
- (f) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- (g) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo o di presenza;
- (h) che in qualunque modo trasgredisca le norme contrattuali o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene;
- (i) che si ponga, per propria volontà, in stato di pericolosità per sé, per gli altri, per gli impianti o comunque per l'attività lavorativa;
- (j) che trasgredisca le norme degli artt. 40 e 41;
- (k) che non rispetti le norme antinfortunistiche, preventivamente portate a conoscenza;
- (l) che si rifiuti di adempiere a disposizioni contrattualmente previste.

La multa verrà applicata per le mancanze di minore rilievo; la sospensione per quelle di maggiore rilievo, nonché in caso di precedente adozione per 2 volte di provvedimenti di multa non prescritti.

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

## Art. 57 - Licenziamento per mancanze.

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

lavoro.

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

- (a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per 5 volte in 1 anno nei giorni precedenti e/o seguenti ai festivi e alle ferie;
- (b) recidività al divieto di fumare di cui al punto d), art. 56, sempreché l'infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;
- (c) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;
- (d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti o comunque compimenti di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- (e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- (f) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
- (g) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;
- (h) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
- (i) costruzione, entro le officine dell'azienda, di progetti per uso proprio e per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;
- (j) grave insubordinazione;
- (k) mancanze disciplinari configurabili nei termini previsti dal comma 1) del presente articolo;
- (l) grave inosservanza delle norme antinfortunistiche preventivamente portate a conoscenza che possa pregiudicare la propria o altrui incolumità, nonché danni agli impianti e materiali;
- (m) recidiva nelle mancanze di cui ai punti c), d), f), j), k) dell'art. precedente.

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

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

Nota a verbale.

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

-condanne a pene detentive definitive comminate ai lavoratori per azioni

commesse non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;  
-recidiva per tutti i provvedimenti di sospensione non prescritti.

## Capitolo XI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 58 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

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

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

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

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

Gli elementi tassativamente indicati all'art. 59 corrisposti al lavoratore in caso di preavviso prestato o a titolo di indennità sostitutiva dello stesso sono computati nella retribuzione annua agli effetti del TFR.

I termini di preavviso sono:

A) Lavoratori di cui al Gruppo 4), art. 7:

il licenziamento o le dimissioni del lavoratore non in prova, attuate non ai sensi dell'art. 2, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con preavviso di 6 giorni lavorativi per anzianità ininterrotte fino a 1 anno e di 15 giorni lavorativi per anzianità superiori.

B) Lavoratori di cui al Gruppo 3), art. 7:

anni di servizio	III area	II area
- fino a 5 anni compiuti	1 mese	1/2 mese
- oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese 1/2	1 mese
- oltre i 10 anni	2 mesi	1 mese 1/2

C) Lavoratori di cui al Gruppo 2), art. 7:

anni di servizio	V area	IV area	III area	II area	I area
					par. B
- fino a 5 anni compiuti	2 mesi	1 mese	1/2	1 mese	1/2 mese
- oltre i 5 anni e fino a 10 comp.	3 mesi	2 mesi	1 mese	1/2	1 mese
- oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi	1 mese	1/2

D) Lavoratori di cui al Gruppo 1), art. 7: 4 mesi.

E) Per i lavoratori assunti con contratti di apprendistato, per i quali il rapporto di lavoro si risolve prima dell'eventuale trasformazione a tempo indeterminato, il termine di preavviso è di 1 mese.

Nota a verbale.

Per i contratti di formazione lavoro in essere il periodo di preavviso rimane fissato in 1 mese.

Art. 59 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

La retribuzione annua da prendere a base a partire dall'1.5.94 è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- scatti di anzianità;
- elemento aggiuntivo 'ad personam' di cui all'art. 17;
- altri elementi retributivi aziendali definiti a livello collettivo;
- elementi suindicati corrisposti a titolo di 13a mensilità e di eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali;
- aumenti di merito.

Gli elementi suindicati saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua nei casi di assenza dal lavoro previsti dal comma 3), art. 2120 CC.

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

1983 1984 1985 1986

(1) lavoratori di cui al Gruppo 4), art. 7,  
con anzianità:

(a) fino a 5 anni	10/30 12/30 17/30 23/30
(b) oltre 5 e fino a 10 anni	14/30 16/30 19/30 24/30
(c) oltre i 10 e fino ai 15 anni	16/30 18/30 21/30 25/30
(d) oltre i 15 fino ai 18 anni	17/30 19/30 22/30 26/30
(e) oltre i 18 anni	18/30 20/30 22/30 27/30

(2) lavoratori di cui al Gruppo 3), art. 7,  
con anzianità:

(a) fino a 2 anni	17/30 19/30 22/30 26/30
(b) oltre i 2 anni e fino a 10 anni	21/30 22/30 24/30 27/30
(c) oltre i 10 anni	26/30 27/30 28/30 29/30

(3) lavoratori di cui ai Gruppi 1) e 2),  
art. 7

	30/30 30/30 30/30 30/30
--	-------------------------

A decorrere dalle anzianità successive all'1.10.87 la quota annua di TFR sarà pari a 30/30 per tutti i lavoratori.

Il lavoratore che abbia già ottenuto nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione del TFR con le modalità e misure previste dalla normativa vigente potrà richiedere una ulteriore anticipazione purché siano decorsi almeno 3 anni dalla data della prima richiesta e vi siano motivazioni diverse da quelle che hanno dato luogo alla prima anticipazione.

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

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

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

Ai sensi dell'art. 5, D.lgs. n. 151/01 il TFR, oltre che nelle ipotesi di cui all'art. 2120 CC, comma 8), può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 32, D.lgs. n. 151/01 e della legge n. 53/00.

In aggiunta alle ipotesi previste dall'art. 2120 CC, i lavoratori potranno richiedere un anticipo del TFR durante il periodo di aspettativa facoltativa di importo tale da consentire l'integrazione dell'indennità economica dell'INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta di fatto che avrebbero percepito lavorando.

L'anticipo sarà concesso nell'ambito delle condizioni e limiti previsti

dall'art. 2120 CC.

Nota a verbale.

Sino al 30.4.94 sono fatti salvi i trattamenti di TFR calcolati sugli elementi previsti dai precedenti CCNL.

N.B.: Per il settore concia vedi allegato 12.

Art. 60 - Restituzione documenti di lavoro - certificato di lavoro.

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

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

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

Art. 61 - Indennità in caso di morte.

Al riguardo dispongono le norme del Codice Civile (art. 2122) che disciplinano la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso e il TFR previsti nel presente contratto saranno liquidati a titolo di "indennità in caso di morte" al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del Codice Civile.

Art. 62 - Previdenza integrativa.

Le Parti convengono di procedere con tempi e modalità da concordarsi ad iniziative congiunte da tenersi sul territorio al fine di promuovere

l'incremento delle iscrizioni a FONDAPI.

Tali iniziative saranno destinate sia alle RSU che ai lavoratori dipendenti da aziende aderenti a UNIONCHIMICA.

N.B.: In allegato 2 si riportano i testi degli Accordi UNIONCHIMICA-FILCEM - FEMCA - UILCEM in materia.

## Capitolo XII - ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

### Art. 63 - Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU).

1)

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL, in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori (RSU), di cui al Protocollo sottoscritto dal Governo e Parti sociali il 23.7.93 secondo la disciplina della elezione di cui all'allegato 14.

Alla condizione che abbiano stipulato il citato Protocollo ed espresso formale adesione al presente CCNL, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle Associazioni abilitate alla presentazione di liste elettorali.

2)

La RSU è composta, per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del presente contratto e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.

Le elezioni dovranno avvenire a scrutinio segreto, a cui potranno partecipare tutti i lavoratori non in prova. L'elettorato passivo spetterà a tutti i lavoratori non in prova e con contratto a tempo indeterminato. Per la composizione delle liste le Associazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche (operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri) e del sesso dei lavoratori in forza all'unità lavorativa.

3)

Il numero dei componenti la RSU è pari a:

- 3 componenti nelle unità lavorative che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
- ulteriori 2 componenti per ogni 150 dipendenti con un limite massimo di

30 componenti.

Eventuali condizioni più favorevoli previste da accordi collettivi aziendali in atto alla data di stipula del presente CCNL comporteranno un incremento nel numero dei componenti della RSU nella misura massima di 1 unità.

I componenti la RSU restano in carica 3 anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

La sostituzione del singolo componente decaduto o che abbia rassegnato le dimissioni dalla carica avverrà secondo le seguenti regole:

(a) il componente eletto dimissionario o decaduto viene sostituito dal primo dei non eletti nella lista di origine;

(b) il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

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

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

4)

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

Il numero dei componenti l'Esecutivo non può di norma superare il 30% del numero dei componenti della RSU. Spetta alla RSU e in rapporto alle dimensioni aziendali decidere nel merito dei singoli casi.

5)

La RSU sostituisce il Consiglio di Fabbrica di cui al CCNL 27.7.90 e i suoi componenti subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA di cui alla legge n. 300/70 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente contratto.

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

Le Associazioni sindacali comunicheranno alla Direzione aziendale i



nominativi dei beneficiari di tale tutela per il tramite dell'API territoriale.

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente CCNL o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

6)

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 lavorativa.

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

I permessi di cui sopra assorbono quelli spettanti ai dirigenti della RSA ai sensi dell'art. 23, legge n. 300/70.

Il monte ore complessivo riservato alla RSU verrà ripartito in ragione del numero di delegati ottenuti da ciascuna delle Organizzazioni che hanno presentato liste. L'utilizzazione di tali permessi retribuiti da parte dei componenti la RSU dovrà avvenire nell'ambito delle attività delle stesse in modo tale da garantire il regolare funzionamento della RSU nel suo complesso. Le Organizzazioni sindacali che hanno presentato liste e ottenuto seggi provvederanno a comunicare all'azienda un proprio responsabile interno alla RSU per la gestione del monte ore rispettivamente spettante.

Le Associazioni sindacali FILCEM, FEMCA e UILCEM, per lo svolgimento della loro attività associativa all'interno delle unità lavorative, disporranno di permessi retribuiti per un monte ore annuo pari a mezzora per ogni dipendente in forza all'unità. Tali permessi, di norma, saranno usufruiti mediante i componenti la RSU espressamente delegati dalle citate Associazioni.

Ferma restando la fruizione attraverso i componenti la RSU delegati, nelle unità lavorative nelle quali, alla data di stipula del presente CCNL, sia stato riconosciuto al Consiglio di Fabbrica un monte ore eccedente le 2 ore annue per dipendente, tale eccedenza, dedotta la quota eventualmente occorrente per garantire ai componenti la RSU i permessi previsti dall'art. 23, legge n. 300/70, sarà ripartita in ugual misura tra RSU e FILCEM, FEMCA e UILCEM.

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

7)

Salvo quanto diversamente disposto dal presente CCNL, le Associazioni sindacali stipulanti restano titolari dei diritti loro attribuiti dalla legge 20.5.70 n. 300, dal presente CCNL e da accordi collettivi in atto.

8)

Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 20.5.70 n. 300, il

pieno esercizio dei diritti sindacali è garantito a tutti i lavoratori in forza all'unità (diritto di assemblea, partecipazione alla costituzione della RSU, permessi per i componenti la RSU, diritto di informazione, etc.).

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

9)

Le operazioni connesse con l'elezione della RSU saranno svolte nel rispetto delle esigenze di lavoro. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare per il luogo e il calendario della votazione. La Direzione aziendale per parte sua fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto.

Nota a verbale.

Con riferimento a quanto previsto dalla legge n. 190/85 sul riconoscimento giuridico dei Quadri, le aziende danno atto che nella RSU, costituita ai sensi del presente articolo, si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori con tale qualifica.

Chiarimento a verbale.

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

Dichiarazione a verbale.

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

Art. 64 - Assemblee.

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

Tali assemblee saranno tenute in luoghi idonei posti a disposizione dalla azienda in fabbrica o, in caso di mancanza di locali idonei, nelle

immediate vicinanze, ma comunque fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.

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

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

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni fino a 2 per ogni Organizzazione firmataria del contratto.

Le Organizzazioni che intendono convocare l'assemblea dovranno far pervenire alla Organizzazione territoriale dei datori di lavoro e, per conoscenza alla Direzione aziendale interessata, normalmente almeno 3 giorni lavorativi prima della data prevista per l'assemblea stessa, una comunicazione scritta contenente l'indicazione del giorno, dell'ora d'inizio e della durata presunta.

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

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

La RSU indicherà all'azienda prima dell'assemblea i nominativi dei dirigenti sindacali esterni eventualmente partecipanti.

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

Il suddetto numero di 10 ore verrà calcolato per anni di calendario.

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

Per queste ultime aziende, le assemblee potranno essere effettuate anche a

livello zonale o interaziendale.

Nota a verbale.

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

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

Art. 65 - Permessi per cariche sindacali.

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

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

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

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

Art. 66 - Aspettative per cariche pubbliche e sindacali.

#### A) CARICHE PUBBLICHE

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive è concessa a richiesta una aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge 20.5.70 n. 300. Il periodo di assenza dal lavoro, trascorso nell'espletamento delle funzioni attribuitegli, non darà luogo ad alcun trattamento economico, ma sarà considerato come anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali fino ad un massimo di 2 anni.

#### B) CARICHE SINDACALI

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa a richiesta una aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge 20.5.70 n. 300.

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

#### Art. 67 - Affissioni.

Le Direzioni aziendali consentiranno ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto e alla RSU di far affiggere in apposito albo comunicazioni firmate da un responsabile dei medesimi.

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

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

#### Art. 68 - Versamento dei contributi sindacali.

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

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

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

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

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

Le trattenute e i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

Nota a verbale.

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

Art. 69 - Fondo di solidarietà.

Una volta definita per legge la normativa del Fondo di solidarietà di cui all'art. 11, Accordo 23.1.83, sottoscritto dal Governo, dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, le aziende si impegnano a provvedere mensilmente alla riscossione delle quote di partecipazione volontaria dei lavoratori secondo le modalità indicate dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, e al loro versamento al Fondo presso Istituti di credito.

Art. 70 - Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa.

A)

Le aziende distribuiranno gratuitamente a tutti i lavoratori in forza una copia a stampa del presente CCNL.

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

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

B)

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

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

### Capitolo XIII - CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 71 - Abrogazione dei precedenti contratti: opzione.

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti collettivi nazionali e provinciali integrativi

preesistenti, per le categorie di lavoratori cui si riferisce.

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 e inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Peraltro per quanto concerne i predetti altri accordi provinciali e 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 istituti stessi.

L'opzione non potrà essere esercitata dopo il 60° giorno dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 72 - 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. 73 - Decorrenza e durata.

Il presente CCNL per la parte normativa ha durata quadriennale e copre il periodo 1° gennaio 2006-31 dicembre 2009.

La parte economica avrà vigenza per il biennio 1° gennaio 2006-31 dicembre 2007.

Le modifiche apportate con l'Accordo di rinnovo 5.10.06, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, entrano in vigore dalla data di sottoscrizione e saranno valide fino al 31.12.09.

Per quanto attiene le procedure per la presentazione della piattaforma contrattuale nazionale, nonché i tempi di apertura dei negoziati, si fa esplicito riferimento a quanto previsto dai punti 2.4), 2.5) del Protocollo 23.7.93.

ALLEGATI

Allegato 1)

Art. 18 - Premio per obiettivi.

Linee guida congiunte sul premio per obiettivi  
(Accordo UNIONCHIMICA - FILCEM - FEMCA - UILCEM del 19.5.95).

Le Parti si danno atto che la definizione contrattuale del "Premio per obiettivi" discende e costituisce applicazione dell'Accordo interconfederale 23.7.93.

In questo contesto la contrattazione aziendale assume da una parte il significato di rendere il salario contrattato a livello aziendale oggettivamente riconducibile ai risultati delle singole imprese interessate, dall'altra uno strumento teso a stimolare non il conflitto tra le Parti, bensì il raggiungimento partecipativo degli obiettivi della impresa.

Particolare significato assume quindi la contrattazione del "Premio per obiettivi" in un settore in cui il sistema delle imprese risulta assolutamente eterogeneo per:

- dimensione di impresa
- livello tecnologico
- settore specifico di appartenenza
- mercati: altre imprese, consumatori finali
- lavorazioni a basso valore aggiunto, lavorazioni ad alto valore aggiunto,

consentendo pertanto di rapportare i livelli retributivi aziendali alle singole specificità e al grado di competitività dell'impresa nel suo particolare settore di appartenenza.

Premesso che le Parti hanno confermato il comune intento di migliorare la produttività e la competitività del complesso delle aziende, finalità del premio per obiettivi è quella di rendere concretamente perseguibile nelle singole aziende questo obiettivo generale tramite la comune individuazione degli ambiti di massimo miglioramento delle singole imprese, stimolando la collaborazione delle Parti, nelle autonomie dei rispettivi ruoli, finalizzata al raggiungimento degli obiettivi concordemente definiti in termini di incrementi di redditività, produttività, competitività, qualità e andamento economico delle aziende.

Le linee guida espresse nel presente documento, che costituiscono l'applicazione di quanto già espresso dall'art. 21, CCNL 14.5.94, intendono esprimere una traccia di operatività e non essere assolutamente esaustive di ogni possibile soluzione, in quanto è proprio dalla definizione di obiettivi specifici e realmente validi per le singole



imprese che le Parti ritengono che possa nascere il massimo di positività della nuova esperienza contrattuale intrapresa.

#### PARAMETRI INDIVIDUATI A TITOLO ESEMPLIFICATIVO

- volume prodotto;
- volume spedito;
- quantità di ore lavorate;
- quantità di ore lavorabili;
- utilizzo impianti;
- rapporto tra tempi realizzati e tempi previsti;
- consumi energetici;
- manodopera diretta e manodopera indiretta;
- scarti di produzione/costi di rilavorazione;
- reclami dai clienti/resi clienti;
- prodotti eseguiti secondo standard definiti dall'azienda;
- efficacia sistema prevenzione su sicurezza interna ed esterna;
- fatturato caratteristico al netto di: acquisti, lavorazioni esterne, trasporti;
- margine operativo lordo.

Ai fini della costruzione dei parametri precedentemente individuati saranno utilizzati i dati o le rilevazioni di produttività e di qualità già in possesso dell'impresa, mentre per quanto attiene gli indicatori economici saranno ricavati dai bilanci depositati in tribunale.

Le Parti al fine di ottenere la massima omogeneità tra il grado di raggiungimento degli obiettivi individuati e grado di "miglioramento" dello stato dell'azienda, auspicano che le parti aziendali individuino una pluralità di parametri in apposito preventivo incontro in cui verranno definiti gli obiettivi da perseguire.

Per ogni singolo obiettivo dovrà essere definita la specifica quota di salario variabile raggiungibile e i vari gradi di salario erogabile in ragione del livello parziale di raggiungimento del singolo obiettivo definito.

Per ogni singolo obiettivo le Parti dovranno poi definire la base su cui effettuare i calcoli dei miglioramenti da realizzare.

Le Parti potranno individuare i risultati raggiunti nella media di più anni, entro un massimo di 3, ovvero il miglior risultato raggiunto in una serie di anni.

Le Parti inoltre potranno correlare tra loro più parametri, in tal caso costruendo una scala, di rapporti a livello di salario/grado di raggiungimento di obiettivi, unica.

A consuntivo le parti aziendali definiranno i parametri da assumere come base di riferimento per il successivo accordo da realizzare in relazione alle nuove condizioni e obiettivi, fermo restando che il premio per obiettivi è per sua natura variabile in rapporto al raggiungimento degli obiettivi concordati.

L'Accordo del luglio 1993 indica chiaramente che il contratto aziendale a contenuto economico ha validità quadriennale. Nel confermare questa scelta va tenuto presente che diversi sopravvenuti fattori significativi per l'impresa possono motivare la variazione di obiettivi/programmi e parametri all'interno del quadriennio.

Questa variabilità va fronteggiata definendo con l'accordo quadriennale le regole, condizioni e modalità per percepire i significativi fattori di cui sopra, ad esempio attraverso il monitoraggio degli andamenti, e per realizzare eventuali variazioni per il futuro senza pregiudicare il carattere quadriennale del negoziato.

La natura collettiva del premio non esclude che le cifre da erogare possano essere differenziate, anche all'interno di una stessa realtà, per realizzare una migliore condizione di equità distributiva.

Peraltro, ai fini della determinazione, il premio dovrà essere coerente sia con i diversi livelli di professionalità sia con la prestazione lavorativa nei suoi aspetti qualitativi e quantitativi.

Le Parti, valutando la comune volontà di concorrere a contenere gli effetti occupazionali delle crisi e ristrutturazioni, e lasciando alla volontà delle parti aziendali la scelta di soluzioni concrete che tengano conto delle caratteristiche specifiche delle singole realtà e delle possibilità reali di offrire un contributo in questa direzione coerente con le esigenze di competitività, concordano che l'accordo aziendale per la costituzione del "premio per obiettivi" possa indicare la destinazione delle maggiori risorse prodotte, in tutto o in parte, all'occupazione anziché alla distribuzione di benefici economici.

Questa opzione può essere esercitata a livello aziendale in rapporto a specifiche condizioni e nella consapevolezza della variabilità del premio. Ad esempio, nelle realtà ove tra Direzione aziendale e RSU se ne individuino l'utilità e praticabilità potranno finanziarsi iniziative temporanee di riduzione di orario che consentano recuperi di organici, senza appesantire i costi fissi e consolidati dell'impresa così come potranno realizzarsi programmi di riqualificazione professionale, finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali.

Allegato 2)

Art. 61 - Previdenza integrativa.

Accordo 28 luglio 1997.

In applicazione del CCNL della Piccola e Media Industria chimica e settori accorpati del 14.5.94, art. 64 e del CCNL della Piccola e Media Industria della plastica e della gomma del 4.4.96, art. 60, in materia di previdenza complementare, il giorno 28.7.97 si sono incontrati UNIONCHIMICA-CONFAPI e FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCEM-UIL,

preso atto

-della legge 8.8.95 n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;  
-delle importanti modificazioni apportate al D.lgs. n. 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari

hanno concordato

di contribuire a un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori delle aziende interessate mediante l'istituzione di un Fondo Pensione Complementare a capitalizzazione secondo quanto di seguito stabilito.

Natura e scopi del Fondo.

Il Fondo ha l'obiettivo di fornire, in ottemperanza del D.lgs. n. 21.4.93 n. 124 e successive modificazioni e integrazioni, prestazioni complementari dei trattamenti in pensione pubblica in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati e dei rendimenti realizzati dai soggetti gestori individuati dal Fondo.

Soci del Fondo.

Al Fondo saranno associati:

-i lavoratori operai, q.s., impiegati e quadri, non in prova, il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL della Piccola e Media Industria Chimica e settori accorpati 14.5.94 e dal CCNL della Piccola e Media Industria Plastica e della Gomma 4.4.96, i quali presentino domanda di associazione;  
-le aziende dalle quali dipendono i lavoratori associati di cui sopra;  
-i dipendenti delle Associazioni firmatarie del presente accordo che presentino domanda di associazione.

Contribuzione.

Il contributo, con riferimento alla retribuzione utile per il TFR sarà:

- 1,06% a carico del lavoratore
- 1,08% a carico dell'impresa per il 1° biennio.

Successivamente al 1° biennio i contributi saranno dell'1,06% per entrambe le Parti.

Con riferimento alla quota di TFR da maturare nell'anno le quote saranno:

- 33% per i lavoratori con contribuzione previdenziale antecedente il 28.4.93 (entrata in vigore del D.lgs. n. 124/93);
- 100% per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente al 28.4.93.

Al TFR residuo per effetto dei versamenti al Fondo delle quote sopra indicate si continuerà ad applicare la normativa vigente in materia.

Il singolo lavoratore avrà facoltà di destinare contributi propri più elevati di quelli sopra previsti compatibilmente con i limiti di deducibilità fiscale.

Quota di iscrizione e quota associativa.

La quota d'iscrizione al Fondo è fissata in \_ 11,36 complessive per ciascuno iscritto di cui \_ 3,61 a carico del lavoratore, \_ 7,75 a carico dell'impresa, da versarsi al momento dell'iscrizione, con le modalità che verranno definite.

Spese di costituzione e di avvio.

Le aziende dovranno versare una quota per la copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo pari ad \_ 1,03 per ciascun lavoratore avente diritto all'adesione al Fondo. Tale quota dovrà essere versata dalle aziende entro il mese successivo alla nomina del CdA provvisorio.

UNIONCHIMICA e FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL, in considerazione del numero degli addetti ai settori rappresentati e quindi dei potenziali associati, al fine di ridurre i costi di gestione e massimizzare i rendimenti del Fondo, concordano sulla opportunità di concorrere a costituire un Fondo intercategoriale per tutti i lavoratori delle piccole e medie aziende contrattualmente rappresentate dalle Federazioni nazionali di categoria aderenti a CGIL-CISL-UIL e dalle Unioni di categoria aderenti a CONFAPI.

Accordo 10 marzo 1998.

Premesso che con Verbale di accordo 28.7.97 in applicazione del CCNL della piccola e media industria chimica e settori accorpati 14.5.94, art. 64 e del CCNL della piccola e media industria della plastica e della gomma 4.4.96, art. 60, in materia di previdenza complementare è stata, tra l'altro, concordata la seguente contribuzione a carico del lavoratore e delle imprese, con riferimento alla retribuzione utile al TFR:

-1,06% a carico del lavoratore

-1,08% a carico dell'impresa per il 1° biennio

Successivamente al 1° biennio i contributi saranno dell'1,06% per entrambe le Parti.

Le Parti concordano:

Per il finanziamento delle spese del Fondo una quota associativa annuale a carico dell'azienda e dei lavoratori soci di FONDAPI (Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori delle piccole e medie aziende) pari allo 0,09% della retribuzione contrattuale del livello di inquadramento più basso, composta dal minimo tabellare, contingenza e EDR.

Tale quota è compresa nelle contribuzioni definite nel sopracitato Accordo 28.7.97 che stabilisce le contribuzioni prendendo come retribuzione di riferimento non il minimo contrattuale ma la retribuzione utile al TFR.

Per i primi due esercizi di attività la quota non potrà superare in valore assoluto l'importo di £ 20.000 per i lavoratori e di £ 20.000 per le Imprese.

I limiti di spesa così come sopra definiti saranno indicati nella scheda informativa redatta secondo le modalità previste dal Decreto del Ministero del lavoro.

Allegato 3)

Art. 5 - Classificazione del personale  
profili particolari per il settore oli e margarina.

V area, parametro G).

Profili:

Nel campo della produzione: l'impiegato che coordina e controlla più reparti di produzione le cui attività fondamentali sono omogenee fra loro o complementari per la linea produttiva ed è responsabile nei confronti

della Direzione di fabbrica dei risultati produttivi dell'insieme dei reparti affidatigli.

Nel campo della manutenzione dei servizi tecnici: l'impiegato che provvede al coordinamento organizzativo e al controllo dei reparti di manutenzione o dei servizi generali di fabbrica, nonché alla programmazione della manutenzione preventiva.

Nel campo dell'amministrazione e dei servizi generali aziendali: l'impiegato che coordina e controlla più uffici le cui attività fondamentali sono omogenee o complementari fra loro e formula indicazioni di massima agli uffici dipendenti per l'attuazione, sul piano operativo, degli incarichi e incombenze di competenza.

V area, parametro F).

Profili:

Impiegato che sovrintende e controlla un importante reparto di produzione, cura la soluzione dei problemi tecnico-organizzativi del reparto stesso ed è responsabile verso il suo superiore diretto dei risultati del reparto affidatogli.

Impiegato che sovrintende e controlla un importante ufficio amministrativo, ne cura la soluzione dei problemi tecnico-organizzativi ed è responsabile verso il suo superiore diretto dell'attuazione delle direttive inerenti al funzionamento e alla semplificazione delle procedure dallo stesso stabilite.

- capo ufficio vendite;
- capo ufficio acquisti;
- capo ufficio progettazioni;
- responsabile dell'organizzazione e realizzazione di ricerche di laboratorio;
- responsabile di importante reparto di produzione.

Allegato 4)

Art. 5 - Classificazione del personale  
profili particolari per il settore detergenza.

V area, parametro F).

Impiegato tecnico che sovrintende e controlla un reparto di produzione, cura la soluzione dei problemi tecnico-organizzativi del reparto stesso ed è responsabile verso il suo superiore diretto dei risultati produttivi del reparto affidatogli.

Impiegato che sovrintende e controlla un importante ufficio amministrativo, ne cura la soluzione dei problemi organizzativi ed è responsabile verso il suo superiore diretto dell'attuazione delle direttive inerenti al funzionamento e alla semplificazione delle procedure dallo stesso stabilite.

Impiegato tecnico che sovrintende e controlla i servizi di manutenzione, curando la soluzione dei relativi problemi tecnico-organizzativi ed è responsabile verso il suo superiore diretto dell'andamento e dei risultati dei servizi stessi.

Allegato 5)

Art. 5 - Classificazione del personale  
profilo particolare per il settore cosmetico.

V area, parametro G).

Profilo:

Impiegato responsabile della corretta esecuzione delle operazioni di produzione e di confezionamento, nonché delle condizioni generali di igiene e salubrità dell'ambiente di lavoro.

Allegato 6)

Art. 5 - Classificazione del personale per il settore coibenti.

Declaratorie e profili.

I area, parametro A).

Verrà attribuita questa area agli aiutanti montatori. Saranno inoltre considerati tali gli operai che abbiano conoscenza in particolare della formazione delle malte, della preparazione delle reti metalliche e la loro posa in opera, della prima applicazione delle malte isolanti, dei pezzi sagomati prefabbricati, della posa in opera dei feltri o manufatti coibenti, dell'applicazione con materiale bituminoso di veli di vetro per la impermeabilizzazione.

Di questa area fanno parte i montatori di lamiera, senza aggiustaggio della stessa durante la posa in opera.

Infine sono altresì comprese in questa area tutte quelle mansioni di facile esecuzione non espressamente previste.

II area, parametro B).

a) Appartengono a questa area esclusivamente gli impiegati:

- stenodattilografi;
- addetti a mansioni semplici di segreteria;
- addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale;
- addetti alla verifica schede meccanografiche;
- addetti al controllo fatture;
- dattilografi;
- centralinisti telefonici;
- addetti a mansioni di scritturazione e copia;
- addetti alla perforazione di schede meccanografiche.

Verrà attribuita questa area a tutti quei montatori che sappiano eseguire la maggior parte ma non tutte le opere indicate per la III area c), senza capacità ad effettuare le rifiniture finali a regola d'arte delle opere stesse.

Di questa area fanno parte anche i montatori di lamiera che abbiano almeno la capacità aggiustaggio delle lamiere durante la loro posa in opera, nonché i segantini qualificati.

III area, parametro C).

Appartengono a questa area:

- (a) gli impiegati con mansioni d'ordine;
- (b) i lavoratori che esplicano mansioni di specifica e particolare importanza rispetto a quelle degli operai classificati nell'area massima oppure coloro che guidano e controllano il lavoro di un gruppo di operai con apporto di particolare competenza tecnico-pratica, sempreché non partecipino con ininterrotta continuità al lavoro manuale;
- (c) verrà attribuita questa area a tutti gli operai che, oltre a tutte le operazioni iniziali pertinenti ad area inferiore, sanno portare a termine il manufatto a perfetta regola d'arte, sia esteticamente che tecnicamente, impiegando qualsiasi materiale coibente e applicando qualsiasi intonaco di protezione. Questo personale dovrà essere inoltre capace di predisporre il lavoro alle categorie di lavoratori con qualifica inferiore ed essere veramente in grado di controllare che il lavoro venga eseguito regolarmente sia pure con delimitazione congeniali per le singole categorie di lavoratori.

Di questa area fanno parte altresì i tracciatori di lamiera per la protezione esterna di isolamenti termici e/o impianti di condizionamento, con avvertenza che per tracciatore si intende quello specialista che



sappia effettuare i necessari rilievi sugli impianti per poi poterli sviluppare a disegni e ricavarne qualsiasi pezzo sagomato o meno di copertura degli isolamenti.

Di questa area fanno parte anche i segantini addetti alla preparazione di pezzi sagomati ricavati da semi-lavorati coibenti-tecnici.

IV area, parametro D).

Appartengono a questa area:

(a) gli impiegati con mansioni di concetto;  
(b) i lavoratori per i quali lo svolgimento delle mansioni della III area comporta il necessario esercizio di un certo potere d'iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione, nonché coloro i quali esplicano mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie speciali e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

V area.

Appartengono a questa area:

- gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dai dirigenti aziendali o comunque con equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e delicatezza (parametro F);

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche di cui sopra, dipendono unicamente dalla Direzione aziendale e potendo loro essere affidata la rappresentanza dell'azienda con poteri decisionali mediante deleghe speciali, partecipano con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse aziendali in condizioni di piena autonomia e a cui sia affidata una delle seguenti funzioni (parametro H + indennità di funzione):

\* controllo e coordinamento di unità organizzative di primaria e fondamentale importanza;

\* attività di ricerca rilevante ai fini dello sviluppo degli obiettivi essenziali dell'azienda.

Nota a verbale.

Con la definizione del 2° alinea le Parti hanno inteso dare attuazione a quanto previsto dall'art. 2, comma 2), legge n. 190/85.

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

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

Gruppi 1) Quadri:

V area, par. H)

Gruppo 2) Qualifica impiegatizia:

V area, par. F); IV area, par. D); III area, par. C); II area, par. B)

Gruppo 3) Qualifica speciale:

IV area, par. D); III area, par. C)

Gruppo 4) Qualifica operai:

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

Tra gli inquadramenti attuati a norma dell'art. 5, CCNL 7.4.83 e quelli della nuova scala classificatoria unica vi è la seguente automatica corrispondenza:

classificazione    nuova classificazione  
CCNL 7.4.83

liv. 1	I area, parametro A)
liv. 2	II area, parametro B)
liv. 3	III area, parametro C)
liv. 4	IV area, parametro D)
liv. 6	V area, parametro H) (Quadri)

Allegato 7)

Art. 5 - Classificazione del personale per il settore concia.

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta di 5 aree e 7 parametri retributivi. L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli parametri viene effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili come sotto indicato.

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

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto

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

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

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

Declaratorie e profili.

I area, parametro A).

Vi appartengono i lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedano il possesso di semplici capacità e conoscenze pratiche.

Profili:

- personale operaio che esegue operazioni manuali su semilavorati o prodotti finiti con l'impiego di attrezzi vari e/o che interviene su macchine semplici secondo metodi prestabiliti;
- personale operaio addetto ad operazioni di pesatura, di misura, di verifica o controllo visivo, con modalità semplici e con strumenti di semplice uso;
- aiutanti generici di operai ad area superiore nelle lavorazioni, nelle officine e nei servizi.

II area, parametro B).

Vi appartengono:

(a) i lavoratori con mansioni amministrative d'ordine che richiedono generiche conoscenze professionali o specifica pratica d'ufficio.

Profili:

- stenodattilografi;
- addetti a mansioni semplici di segreteria;
- addetti alla perforazione e/o verifica di schede meccanografiche;
- addetti al controllo fatture e/o documenti contabili relativi al movimento dei materiali;

(b)i lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità pratiche e generiche conoscenze tecniche comunque acquisite.

Profili:

- personale operaio addetto alla conduzione di macchine semplici che esegue su pelli in lavoro, in base a metodi di lavoro prestabiliti, operazioni non complesse;
- personale operaio addetto nei reparti alla manutenzione corrente e in officine a lavoro di equivalente impegno.

III area, parametro C).

Vi appartengono:

(a)i lavoratori con mansioni d'ordine sia tecniche che amministrative che richiedono una specifica preparazione professionale e particolare esperienza di lavoro.

Profili:

- impiegato addetto ad uffici amministrativi che, nel rispetto di procedure prestabilite, compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissioni di note di credito e di addebito, compilazione fatture, rilevazione ed elaborazione di dati per la contabilizzazione di paghe, stipendi e contributi;
- impiegato tecnico con mansioni d'ordine nell'ambito dei servizi o dei settori di produzione;
- disegnatore non esclusivamente lucidista;
- operatore su calcolatori elettronici;

(b)i lavoratori che coordinano semplicemente squadre di lavoratori sottoposti;

(c)i lavoratori che compiono lavori e operazioni delicati e complessi la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche.

Profili:

- personale operaio addetto alla conduzione di impianti che, in base a metodi di lavoro e norme prestabiliti, compie - anche con l'ausilio di strumenti e apparecchiature complessi - le operazioni necessarie atte ad assicurare il regolare funzionamento per garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta;
- personale operaio che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue miscele complesse di profili chimici da impiegare nel corso della

lavorazione oppure esegue analisi ricorrenti di carattere chimico-fisico di natura complessa;

-personale operaio addetto, nel corso del processo di trasformazione, al controllo della qualità richiesta oppure addetto alla classificazione di sottoprodotti;

-specialisti di mestiere che negli impianti e nelle officine sono in grado di svolgere lavori specializzati, nonché conduttori di automezzi con motore a scoppio;

-personale operaio che esegue a mano o a macchina operazioni richiedenti attenta sorveglianza o particolare messa a punto in quanto possano incidere sull'integrità della pelle e/o del pelo.

IV area, parametro D).

Vi appartengono:

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

Profili:

-impiegato tecnico con compiti di controllo e coordinamento nell'ambito dei servizi tecnici o, nei settori di produzione, dell'andamento della lavorazione, nonché tecnico responsabile degli impianti di depurazione delle acque di scarico;

-impiegato tecnico operatore alla ricerca che partecipa alla messa a punto di nuovi articoli e alla definizione della metodologia tecnologica dell'intero ciclo di trasformazione;

Nota: i laureati e i diplomati di scuole medio-superiori in specialità tecniche inerenti all'industria conciaria non possono essere assegnati, anche se al primo impiego, ad un'area inferiore alla IV. Essi, in quanto siano al primo impiego, possono essere retribuiti con una riduzione del 7% sullo stipendio del parametro cui sono assegnati per un periodo non superiore ai 2 anni di effettivo servizio.

-impiegati amministrativi: (a) con particolare specifica competenza nella contabilità generale o industriale e/o di settore; (b) addetti ad operazioni che comportano rapporti con clienti, fornitori e dogana con responsabilità e autonomia funzionale;

-operatore esperto su calcolatori elettronici con capacità di formulazione di programmi semplici;

(b) i lavoratori i cui compiti consistono nella guida, coordinamento e controllo, in condizioni di autonomia nell'ambito della loro funzione, di squadre di operai che svolgono lavori e operazioni per le quali sono

richiesti prevalentemente requisiti di capacità e conoscenze tecniche superiori a quelli previsti per le squadre guidate da lavoratori appartenenti alla III area;

(c) i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, compiano su impianti o attrezzature complesse operazioni di notevole delicatezza e difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata conoscenza teorica e mediante esperienza di lavoro.

Profili:

-addetti alla determinazione del grado di scelta delle pelli (fiori) finite per la vendita o su grezzo per l'acquisto;  
-addetti al montaggio e alla messa a punto di gruppi e impianti meccanici complessi o impianti elettrici che interpretano schemi costruttivi di particolare complessità e i relativi schemi funzionali.

V area.

Vi appartengono:

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

\*controllo e coordinamento di unità organizzative di primaria e fondamentale importanza;

\*attività di ricerca rilevante ai fini dello sviluppo degli obiettivi essenziali dell'azienda.

Nota a verbale.

Con la definizione del 3° alinea le Parti hanno inteso dare attuazione a quanto previsto dall'art. 2, comma 2), legge n. 190/85.

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

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

Gruppo 1) Quadri:

V area, par. H)

Gruppo 2) Qualifica impiegatizia:

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

Gruppo 3) Qualifica speciale:

IV area, par. D); III area, par. C)

Gruppo 4) Qualifica operaia:

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

Tra gli inquadramenti attuati a norma dell'art. 5, CCNL 7.4.83 e quelli della nuova scala classificatoria unica vi è la seguente automatica corrispondenza:

classificazione nuova classificazione  
CCNL 7.4.83

liv. 1	I area, parametro A)
liv. 2	II area, parametro B)
liv. 3	III area, parametro C)
liv. 4	IV area, parametro D)
liv. 6	V area, parametro F)
liv. 7	V area, parametro G)
	V area, parametro H) (Quadro)

Allegato 8)

Art. 14 - Ferie per il settore concia.

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

1) lavoratori di cui al Gruppo 4), art. 7:

-fino al 10° anno compiuto di anzianità:

\*4 settimane

-per anzianità di servizio oltre il 10° anno e fino al 18° anno compiuto:

\*4 settimane + 1 giorno fino al 31.5.93

\*4 settimane + 2 giorni dall'1.6.93

\*4 settimane + 3 giorni dall'1.1.97

-per anzianità di servizio oltre il 18° anno:

\*4 settimane + 4 giorni dall'1.1.96

2) lavoratori di cui ai Gruppi 1), 2), 3), art. 7:

- fino al 10° anno compiuto di anzianità:

\*4 settimane

-per anzianità di servizio oltre il 10° anno e fino al 18° anno compiuto:

\*4 settimane + 2 giorni fino al 31.5.93

\*4 settimane + 3 giorni dall'1.6.93

\*4 settimane + 4 giorni dall'1.1.97

-oltre il 18° anno di anzianità:

\*5 settimane

Allegato 9)

Art. 29 - Passaggi di qualifica per il settore concia.

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

#### A) PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA A QUELLA SPECIALE

L'anzianità di servizio maturata come operaio sarà utile agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione secondo le seguenti modalità.

Riguardo alle ferie, alla malattia e infortunio non sul lavoro, al preavviso di licenziamento o di dimissioni, l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

#### B) PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA A QUELLA IMPIEGATIZIA



Agli effetti del preavviso all'impiegato proveniente dalla qualifica operaia viene riconosciuta, oltre all'anzianità di servizio maturata nella qualifica impiegatizia, un'anzianità convenzionale pari a 6 mesi ogni 2 anni dell'anzianità di servizio trascorsa nella qualifica di provenienza, sempre che quest'ultima anzianità non sia stata inferiore a 6 anni.

#### C) PASSAGGIO DALLA QUALIFICA SPECIALE A QUELLA IMPIEGATIZIA

L'intera anzianità di servizio prestato nella qualifica speciale è utile agli effetti del trattamento di malattia e d'infortunio e di quello relativo alle ferie mentre per il preavviso valgono le seguenti modalità.

Agli effetti del preavviso all'impiegato proveniente dalla qualifica speciale viene riconosciuta, oltre all'anzianità di servizio maturata nella qualifica impiegatizia, un'anzianità di servizio trascorsa nella qualifica di provenienza, sempre che quest'ultima anzianità non sia inferiore a 6 anni.

D)

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

Allegato 10)

Art. 30 - Disposizioni per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia per il settore concia.

A) OMISSIS

B) OMISSIS

C)

Nel rispetto delle norme di legge sull'orario di lavoro che ne consentono la protrazione oltre i normali limiti, l'orario normale non deve superare le 48 ore settimanali per gli operai già ad orario settimanale di 60 ore e le 45 ore settimanali per quelli già ad orario settimanale di 54 ore.

In relazione alla particolarità delle mansioni svolte, detto orario potrà essere attuato anche in un ciclo plurisettimanale predeterminato con riposi compensativi, fermo restando quanto disposto dall'art. 13 sulla distribuzione dell'orario di lavoro.

Per i suddetti lavoratori le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori saranno compensate con quote orarie di retribuzione

normale se non eccedano rispettivamente le 48 o le 45 ore, mentre saranno compensate con quote orarie maggiorate del 10% le ore comprese rispettivamente tra le 48 e le 60 settimanali o quelle tra le 45 e 54 settimanali.

OMISSIS

Allegato 11)

Art. 47 - Diritto allo studio per il settore concia.

OMISSIS

A) DIRITTO ALLO STUDIO PER I LAVORATORI STUDENTI

OMISSIS

a) lavoratori studenti universitari.

OMISSIS

b) lavoratori studenti di scuole medio-superiori e di scuole professionali.

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

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

Le aziende potranno richiedere la produzione della certificazione necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

I lavoratori di cui al comma 1) dell'articolo - non in periodo di prova - hanno inoltre diritto, su loro richiesta, a 120 ore di permesso di cui 40 retribuite per la frequenza dei corsi suddetti. Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 2,5% del numero dei dipendenti in forza all'azienda al 1° settembre di ciascun anno. Il pagamento delle ore di permesso sarà effettuato in ragione di 1 ora retribuita ogni 3 ore di permesso goduto.

L'utilizzo di tali permessi verrà programmato trimestralmente 'pro quota' compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative aziendali.

c) altri lavoratori studenti, di cui all'art. 9, legge 20.5.70 n. 300

OMISSIS



A decorrere dalle anzianità successive all'1.10.87 la quota annua di TFR sarà pari a 30/30 per tutti i lavoratori.

OMISSIS

Allegato 13)

#### SETTORE OLIE MARGARINE

Le Parti convengono che il presente CCNL viene applicato dalle aziende del settore oli e margarine fino al rinnovo del CCNL del settore Alimentaristi, stipulato tra UNIONALIMENTARI-CONFAPI e Organizzazioni sindacali di settore.

In occasione di tale rinnovo le Parti dovranno tener conto, fino a concorrenza, degli incrementi salariali erogati in applicazione del presente CCNL, nonché prevedere norme di raccordo specifiche sia sulle parti economiche che normative.

Per l'attuazione di quanto sopra verranno opportunamente coordinate le rispettive delegazioni dei due settori.

Allegato 14)

#### DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

1) Modalità per indire le elezioni.

Almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato della RSU, FILCEM-FEMCA-UILCEM, nonché le Associazioni sindacali abilitate, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere negli spazi di cui all'art. 25, legge 20.5.70 n. 300 e da inviare altresì alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste alla Commissione elettorale è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alle ore 24 del 15° giorno lavorativo.

2) Quorum per la validità delle elezioni.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

### 3) Presentazione delle liste.

Alla elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

(a) Associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;  
(b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo a condizione che:

(1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione, nonché il presente CCNL;  
(2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista e i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 4), dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle liste stesse ai sensi del punto 6), inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste; in caso di rifiuto la candidatura è nulla.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero complessivo dei componenti la RSU.

### 4) Commissione elettorale.

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

La Commissione elettorale è composta da un minimo di 3 membri a un massimo di 6, i cui nominativi saranno comunicati alla Direzione aziendale per la necessaria agibilità.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

## 5) Compiti della Commissione.

La Commissione elettorale ha il compito di:

(a)richiedere alla Direzione aziendale l'elenco aggiornato degli elettori dei singoli Collegi elettorali e:

(1)individuare le aree elettorali e/o Collegi nelle realtà con oltre 200 dipendenti assegnando a ciascuna di esse, in rapporto alla loro dimensione, il numero dei componenti la RSU da eleggere;

(2)individuare aree specifiche di rappresentanza per i Quadri, gli Informatori scientifici del farmaco, funzionari di vendita, nei casi dove la loro presenza è significativa. L'individuazione delle aree dovrà tener conto sia dell'esigenza di ricomposizione unitaria della complessa organizzazione dell'azienda e del ciclo produttivo, che della esigenza di garantire un'adeguata rappresentatività all'interno delle RSU alla specificità di condizioni e di ruolo determinato dalla ODL: lavoro manuale e intellettuale (tecnici e impiegati) garantire la rappresentanza di genere, nonché rapporti di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato, perché con scadenza non inferiore a 6 mesi rispetto alla elezione;

(b)ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dalla presente regolamentazione;

(c)verificare la valida presentazione delle liste;

(d)portare a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione all'albo almeno 8 giorni prima della data delle elezioni, le liste dei candidati, il luogo e la data delle votazioni;

(e)costituire i seggi elettorali, eleggere il Presidente, presiedere alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

(f)predisporre le schede elettorali;

(g)assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

(h)esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al punto 16);

(i)proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici di liste.

#### 6) Affissioni.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nello spazio di cui al precedente punto 1), almeno 8 giorni di calendario prima della data fissata per le elezioni.

#### 7) Scrutatori.

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

#### 8) Modalità del voto.

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera salvo casi espressamente definiti da FILCEM-FEMCA-UILCEM nazionale né per interposta persona.

Il voto si esprime per lista e preferenza.

Ove sia stata indicata solo la preferenza essa vale come voto di lista.

Non è ammessa l'espressione di preferenza su più liste, ciò rende il voto nullo.

Ogni elettore potrà esprimere una sola preferenza in caso di più preferenze sulla lista, queste sono valide solo come voto di lista.

Il numero dei seggi assegnato all'unità produttiva corrisponderà ai  $\frac{2}{3}$  del numero dei candidati che ogni singola lista potrà presentare.

La ripartizione dei seggi alle varie liste sarà determinata del numero dei quozienti ottenuti.

Il quoziente elettorale sarà determinato dividendo il numero dei voti validi (si considerano tali anche le schede bianche, si escludono le schede nulle) per il numero delle RSU complessivamente spettanti al Collegio elettorale o all'unità aziendale di cui trattasi. Nei casi in cui non si raggiungano quozienti pieni l'attribuzione avverrà tenendo conto dei resti più alti.

Risulteranno eletti i candidati che nella propria lista avranno ottenuto

il numero maggiore dei voti. In caso di parità di voti all'interno della stessa lista risulterà eletto il candidato che ha una maggiore anzianità aziendale.

Si conviene che il 67% dei seggi vengono assegnati sulla base del numero dei quozienti elettorali ottenuti da ciascuna lista.

Il restante 33% viene ripartito fra i soggetti collettivi legittimamente concorrenti alle elezioni in misura proporzionale ai voti complessivi conseguiti nell'intera realtà produttiva.

#### 9) Schede elettorali.

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno 2 componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

#### 10) Modalità della votazione.

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nello spazio esistente presso



le aziende, almeno 8 giorni di calendario prima del giorno fissato per le votazioni.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20, legge 20.5.70 n. 300.

#### 11) Composizione del seggio elettorale.

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5) del presente accordo e da un presidente nominato dalla Commissione elettorale.

#### 12) Attrezzatura del seggio elettorale.

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea a una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

#### 13) Riconoscimento degli elettori.

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

#### 14) Compiti del Presidente.

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al punto 12), "Attrezzatura del seggio elettorale" del presente allegato, la firma accanto al suo nominativo.

#### 15) Operazioni di scrutinio.

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, etc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più

seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per 3 mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

#### 16) Ricorsi alla Commissione elettorale.

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni di calendario dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al comma 1) e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Direzione aziendale e alla Associazione Piccole e Medie Industrie (API) alla quale aderisce l'azienda.

#### 17) Comitato dei garanti.

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione Piccole e Medie Industrie territoriale alla quale aderisce l'azienda, ed è presieduto dal direttore dell'Ufficio provinciale lavoro e massima occupazione o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

18) Comunicazione della nomina dei componenti della RSU.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale e alla locale Organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

19) Adempimenti della Direzione aziendale.

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento di tutte le operazioni elettorali.

20) Norma generale.

I componenti la Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti il seggio elettorale e i componenti il Comitato dei garanti svolgeranno di norma il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro. Nel caso di coincidenza con l'orario di lavoro, previa richiesta delle Organizzazioni sindacali, potranno utilizzare permessi sindacali retribuiti di spettanza delle Organizzazioni stesse, nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

Allegato 15)

Accordo tra le parti per il reinserimento della festa della Repubblica (Roma, 27 marzo 2001).

Tra UNIONCHIMICA-CONFAPI e FILCEM-FEMCA-UILCEM, viste le normative di cui alla legge 20.11.00 n. 336, prevedenti la reintroduzione della festa della Repubblica nella giornata del 2 giugno, considerate le normative contrattuali di cui agli artt. 13, 17, 20, CCNL 22.7.98 per i lavoratori della piccola e media industria chimica, si conviene quanto segue:

- (1)le Parti convengono di affrontare complessivamente le problematiche insorte con l'entrata in vigore della legge 20.11.00 n. 336 nell'ambito della trattativa per il rinnovo del CCNL 22.7.98;
- (2)per il solo anno 2001 le Parti convengono di confermare le normative contrattuali in essere;
- (3)ai lavoratori che, in base agli orari di lavoro e alle turnazioni in essere nelle singole realtà aziendali, dovessero svolgere attività

lavorativa nella giornata del 2.6.01, in aggiunta alla normale retribuzione mensile spetterà esclusivamente il trattamento per lavoro festivo per le ore effettivamente prestate.

Allegato 16)

Art. 44 - Punto 3, lett. D).

Legge n. 626/94, art. 19 - Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza (RLS).

(1)Il RLS:

- (a)accede a luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- (b)è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- (c)è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione, incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- (d)è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5);
- (e)riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- (f)riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- (g)riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;
- (h)promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- (i)formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- (l)partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;
- (m)fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- (n)avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- (o)può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle consono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

(2)Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.

(3)Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1) sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

(4)Il RLS non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

(5)Il RLS ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 4, commi 2) e 3), nonché al registro degli infortuni sul lavoro di cui all'art. 4, comma 5), lett. o).

Allegato 17)

#### IMPORTI

di cui all'art. 17), punto 7).

parametri importi importi  
retributivi mensili annui

A	7,54	98,00
B	8,23	107,00
C	9,46	123,00
D	11,00	143,00
E	12,31	160,00
F	13,23	172,00
G	14,69	191,00
H	16,31	212,00