

CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO

Il 19 luglio 2013 si sono incontrati in Roma

ASSOVETRO – Associazione Nazionale Industriali del Vetro

da una parte e

FILCTEM-CGIL, rappresentata da Giancarlo Straini e Maurizio Bertona

FEMCA-CISL, rappresentata da Angelo Colombini

UILTEC-UIL, rappresentata da Paolo Pirani, Riccardo Marcelli ed Igor Bonatesta

dall'altra

ed hanno concordato i seguenti testi valevoli per il rinnovo, relativo al triennio 1/09/2013 - 31/08/2016, del CCNL 9 dicembre 2010 per le aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro e per i lavoratori da essi dipendenti, comprese le Aziende che producono lampade e display

SPECIFICITA' SETTORI LAMPADE E DISPLAY

La presente regolamentazione si applica anche ai settori lampade e display ove non diversamente indicato

Premessa all'accordo di rinnovo del CCNL Vetro e Lampade

L'accordo interviene in un momento particolarmente delicato per l'intera economia europea e del nostro Paese in particolare. La crisi ha assunto una gravità mai conosciuta in precedenza, una portata estesa a tal punto da non escludere nessun settore di attività e si prolunga ormai da così tanto tempo da rendere estremamente difficile farvi fronte.

Le aziende del settore risentono pesantemente della congiuntura negativa nella quale versano i loro mercati di sbocco: l'edilizia, l'industria automobilistica, l'industria alimentare.

Hanno cercato di reagire con tempestività mettendo in atto piani di adattamento e di riduzione dei costi, che solo in via provvisoria hanno posto rimedio al grave squilibrio tra capacità di produzione disponibili e caduta della domanda.

In tale contesto, aziende ed organizzazioni sindacali hanno dato dimostrazione di responsabilità ed attenzione nei riguardi dei lavoratori, privilegiando il ricorso a strumenti di gestione non distruttiva di posti di lavoro e delle competenze, attraverso l'uso ampio degli ammortizzatori sociali quali la cassa integrazione nelle sue diverse modalità di utilizzo ed i contratti di solidarietà.

Tuttavia, a fronte del perdurare della crisi, restano importanti problemi strutturali, la perdita continua di produttività e l'incremento significativo del costo per unità di prodotto. A questi problemi le aziende non possono tardare la risposta, pena la loro continuità.

L'uscita dalla crisi si presenta assolutamente incerta ed il ritorno ad una condizione accettabile dei mercati sarà estremamente lento.

Per continuare a svolgere efficacemente il loro ruolo, le aziende del settore hanno bisogno di costi moderati per poter competere sui mercati, di flessibilità, di un carico fiscale non oppressivo, di adeguato credito dal sistema bancario, di un sistema Paese – amministrazione, infrastrutture – efficiente.

La determinazione delle Parti di addivenire in tempi rapidi all'accordo di rinnovo testimonia della preoccupazione di dare segnali di positività e di fiducia, malgrado le difficoltà del momento, al Paese, ai soggetti economici, al mondo del lavoro nel suo insieme, ai lavoratori ed alle imprese.

Per riuscirci le Parti si sono prodigate in uno sforzo rilevante sia per quanto attiene al metodo ed alle cadenze del confronto, sia quanto ai contenuti della negoziazione.

Il risultato è apprezzabile sia in termini di adeguatezza delle soluzioni concordate, sia in ragione della tempestività delle risposte ai bisogni più impellenti.

Le Parti, pur consapevoli che le cause della crisi in atto sono di origine esterna al settore e necessitano di soluzioni di sistema, ritengono tuttavia di essere riuscite a fare la propria parte e a dare le risposte possibili e coerenti con la gravità del momento.

Le Parti salutano i risultati raggiunti quale conferma della qualità delle Relazioni Industriali consolidate negli anni tra l'Associazione delle imprese del vetro e delle lampade e le Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori, da sempre impegnate in un confronto continuo, aperto e responsabile per la competitività delle imprese del settore e l'occupazione.

CAPITOLO I

1. RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE

1.1 Osservatorio

Premessa inserita in occasione dell'accordo del 19 luglio 2013

Sostegno al Made in Italy

Le Parti concordano sull'importanza di sviluppare iniziative mirate al sostegno del Made in Italy, ritenendone in particolare l'interesse per i comparti del vetro artistico e del vetro per uso domestico, nonché per quei comparti del vetro cavo per i quali il design, lo styling e la funzionalità sono elementi caratterizzanti del brand italiano. Tutto ciò con la finalità di diffondere la conoscenza e l'apprezzamento delle caratteristiche e dei parametri qualitativi presso enti di promozione, organizzazioni di acquisto e di distribuzione, nonché più ampiamente presso il grande pubblico dei consumatori, anche in occasione di fiere ed esposizioni, in Italia ed all'estero, per tramite di pubblicazioni specializzate e media di ampia diffusione, e di ogni mezzo di divulgazione ritenuto più appropriato, verificando anche la possibilità di accedere a strumenti pubblici di finanziamento riservati ad iniziative di tale natura.

Individuano nella sensibilizzazione sulla qualità e sull'originalità dei prodotti, sulla loro tracciabilità e sul rispetto dell'etica del lavoro e della responsabilità sociale, al fine di preservarne la garanzia di autenticità e la valorizzazione dei marchi, gli obiettivi prioritari di tali iniziative, anche in funzione del contrasto alle pratiche di concorrenza sleale e di aggressività delle importazioni, con specifica preoccupazione per quelle di provenienza extra europea.

Questione energetica

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

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

Ritengono vitale per la difesa della competitività del settore intraprendere tutte le iniziative più appropriate presso le Autorità di Governo, presso le Autorità di regolazione del mercato dell'energia, presso gli enti di gestione e di distribuzione, al fine di rappresentare l'esigenza indifferibile di una politica energetica e tariffaria non penalizzante.

Distretti

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

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

Istruzione Tecnica

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

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

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

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

1) Le Parti, al fine di analizzare congiuntamente quei fenomeni sociali ed economici che abbiano un riflesso sulle scelte contrattuali ritengono di sviluppare l'attività del già costituito Osservatorio Nazionale quale sede permanente di incontro tra le Parti.

L'Osservatorio – ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OOSS – analizzerà e valuterà con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, e comunque di norma con periodicità annuale, le questioni suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore del vetro e dei singoli comparti che lo compongono, al fine di individuare le occasioni di sviluppo ed i momenti di eventuale criticità.

Le analisi svolte dalle parti all'interno dell'Osservatorio nazionale potranno fornire elementi oggetto di valutazione per l'attività di competenza delle stesse.

Saranno oggetto d'esame congiunto:

- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale nonché le prospettive produttive del settore, l'andamento dell'import-export ed i dati previsionali sugli investimenti e sulla ricerca con la indicazione relativa ai comparti produttivi di più significativa rilevanza e gli effetti sull'occupazione, con particolare riguardo alle aree di crisi;

- le problematiche occupazionali e gli effetti sull'organizzazione del lavoro derivanti dall'introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche e da significative ristrutturazioni industriali in relazione anche alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;
- i problemi relativi ai conferimenti di servizi ed attività di appalto con riferimento all'occupazione ed alla sicurezza sul lavoro nel contesto della terziarizzazione delle attività;
- l'andamento della contrattazione aziendale;
- le modalità di applicazione della normativa sull'orario di lavoro;
- gli sviluppi della normativa sia nazionale che comunitaria in materia di orario di lavoro, valutandone gli impatti sul settore;
- lo stato di attuazione degli accordi interconfederali sui C.A.E.;
- i temi generali che riguardano i lavoratori con qualifica di quadro;
- le prospettive di allineamento sul fronte della legislazione italiana e comunitaria del trattamento normativo di operai ed impiegati;
- le novità legislative italiane e dell'Unione Europea che hanno diretto riflesso sul settore del vetro e sulle normative contrattuali;
- l'elaborazione ed il sostegno di programmi di sviluppo settoriali, in funzione anche della loro capacità di favorire azioni mirate all'incremento dei consumi vetrari nell'economia nazionale, al risparmio energetico, alla difesa dell'ambiente e dell'occupazione da presentare alle pubbliche Autorità ed agli Organi legislativi;
- l'andamento dei costi, compreso quello del lavoro, anche rispetto ai principali Paesi concorrenti ed il rapporto tra il costo del lavoro stesso e le leggi in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica, anche ai fini di una valutazione della competitività internazionale;
- l'andamento delle retribuzioni di fatto con riferimento ai principali istituti retributivi, con periodicità e metodologie da definire congiuntamente;
- l'andamento dell'occupazione in particolare di quella giovanile nei diversi settori merceologici con riferimento alle aree di crisi;
- le tematiche inerenti le molestie sessuali;
- le tematiche inerenti il mobbing;
- le tematiche relative ai lavoratori di cui alla legge L. 190/85 (Quadri)
- la presenza di lavoratori immigrati nell'industria del vetro e la loro integrazione nei luoghi di lavoro con particolare riferimento al loro grado di alfabetizzazione e conoscenza della lingua italiana;

- valorizzazione della figura del delegato sociale, ove esistente
- l'andamento dell'occupazione femminile, in particolare nelle aree di crisi, con le relative possibili azioni finalizzate al conseguimento delle pari opportunità secondo le previsioni del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198; nonché di quanto dovesse essere stabilito da nuove disposizioni legislative in merito;

Su quest'ultima problematica le parti, nel confermare l'impegno alle pari opportunità sia all'accesso al lavoro sia alla dinamica di carriera, in apposito comitato misto, avvalendosi di consolidate esperienze maturate in ambito aziendale, favoriranno la migliore realizzazione delle pari opportunità, individuando altresì suggerimenti per l'auspicato dialogo tra le parti confederali sulla materia;

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

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

2) Qualora talune delle problematiche affrontate in sede di Osservatorio Nazionale dovessero presentarsi in ambiti territoriali significativi e/o in aree congiuntamente individuate incidendo sulla sfera di competenza locale, le problematiche stesse formeranno oggetto di esame all'interno dell'Osservatorio nazionale da parte delle Organizzazioni nazionali imprenditoriali e sindacali firmatarie il C.C.N.L. che opereranno nel rispetto delle competenze previste dal protocollo interconfederale del 21 aprile 1989, con le rispettive Organizzazioni territoriali competenti, per studiare eventuali iniziative nei confronti degli Enti locali interessati.

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

Saranno oggetto d'esame congiunto:

- i dati previsionali sugli investimenti e la ricerca con la specificazione relativa ai comparti produttivi e l'indicazione degli effetti sull'occupazione derivanti;
- i problemi relativi ai conferimenti di servizi ed attività di appalto con riferimento all'occupazione ed alla sicurezza nel contesto della terziarizzazione delle attività;
- l'andamento della occupazione con riferimento ai contratti di lavoro speciali ed alla normativa introdotta all'art. 57;

- il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità e paternità;
- la possibilità di promuovere progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'inserimento lavorativo mirato delle categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione alla utilizzabilità dei finanziamenti e alle modalità previsti dalle leggi regionali, oltretutto comunitarie;
- la individuazione all'interno della RSU delle competenze del delegato sociale.

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

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

1.2 Sezione ambiente e sicurezza

Le tematiche relative all'ambiente e sicurezza nei loro riflessi all'interno e all'esterno delle fabbriche ed i problemi della sicurezza, anche alla luce di quanto previsto dal Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, saranno oggetto di una sezione apposita nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale. Le Parti riserveranno momenti di verifica a tali temi nelle loro ripercussioni nazionali e comunitarie, anche allo scopo di valutare congiuntamente eventuali proposte da sottoporre agli Organi di Governo e legislativi competenti.

Saranno oggetto di esame congiunto:

- i problemi connessi ai siti produttivi complessi caratterizzati dalla presenza di più imprese ivi comprese quelle che svolgono lavori in appalto;
- la definizione di criteri di gestione degli aspetti ambientali e di sicurezza nei lavori in appalto;
- le evoluzioni delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore con riguardo alle problematiche connesse con eventuali programmi di risanamento di particolare rilievo;
- le proposte comuni per agevolare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge e modalità di eventuali rapporti con le Istituzioni Nazionali;
- i contenuti e le formule operative per promuovere la formazione sull'ambiente e sulla sicurezza, con particolare riferimento ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e alla Commissione Ambiente di cui al successivo paragrafo, in collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale;
- le modalità di costituzione di una anagrafe delle CA/RLSSA, nel rispetto del decreto legislativo 196/2003, al fine di agevolarne lo scambio di esperienze ed informazioni. In tale ambito saranno approfondite inoltre le modalità per la predisposizione di una banca dei dati disponibili sulle statistiche degli incidenti e degli infortuni occorsi nel settore;
- le tematiche riguardanti le emissioni nell'atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili;

- l'evoluzione in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici della normativa nazionale e comunitaria ed in mancanza della normativa ACGIH. Eventuali integrazioni delle tabelle dell'ACGIH, a fronte di dimostrate situazioni di rischio derivanti da agenti chimici non previsti dall'American Conference, andranno esaminate sulla base di proposte di limiti di provata applicabilità avanzate da enti scientifici nazionali e internazionali;
- le problematiche eventualmente poste dal Decreto Legislativo 81/2008 sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione al rumore, allo scopo anche di svolgere nelle sedi competenti un'azione per ottenere che alla riduzione del rumore alla fonte contribuiscano anche i progettisti ed i costruttori di macchinari ed attrezzature ad uso dell'industria vetraria;
- le problematiche concernenti l'uso di videotermini alla luce anche del Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche;
- il grado di applicazione dell'Accordo Europeo multisetoriale sulla protezione dei lavoratori attraverso la corretta manipolazione ed utilizzo della silice cristallina e dei prodotti che la contengono, sottoscritto, in data 25 aprile 2006, dalle organizzazioni imprenditoriali rappresentative dei settori estrattivi ed utilizzatori della silice e le Organizzazioni sindacali, in attuazione degli articoli 138 e 139 del trattato di Amsterdam (modificativo del trattato sull'Unione Europea). Le Parti favoriranno la partecipazione alla raccolta volontaria dei dati, a livello di sito, ed il loro consolidamento attraverso il sistema di "report on line" curato dal Consiglio NEPSI. Con cadenza biennale, le Parti esamineranno i dati aggregati di settore che saranno diffusi dal Consiglio Nepsi ed adotteranno le iniziative ritenute utili;
- la realizzazione di un incontro dedicato alla valutazione dei risultati raggiunti in area ambiente e sicurezza ed alla individuazione di possibili aree di intervento di comune interesse, sulla cui base potranno essere definiti anche contenuti e modalità di realizzazione della giornata nazionale Salute, Sicurezza ed Ambiente, da realizzarsi con cadenza annuale, senza pregiudizio della normale attività e senza oneri aggiuntivi per l'impresa.

1.3 Sezione formazione

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

Saranno oggetto di particolare attenzione i seguenti temi:

- il monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione professionale sia a livello nazionale che comunitario;
- l'individuazione delle specifiche esigenze formative del settore;
- la promozione presso i Ministeri competenti delle iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore;
- la creazione del collegamento con l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione e con gli Organismi paritetici regionali di cui all'accordo interconfederale del 20 gennaio 1993;
- l'individuazione delle iniziative italiane e comunitarie per il finanziamento dei processi formativi;
- l'individuazione delle modalità per poter disporre delle risorse generate dal contributo a carico delle imprese (0,30%) per la formazione continua;

- l'analisi del tema complessivo della formazione, in considerazione della rilevanza della questione ed in relazione all'evoluzione delle esigenze formative derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie;
- l'analisi delle necessità formative di carattere linguistico derivanti dalle verifiche sulla presenza di lavoratori immigrati di cui al precedente punto 1.1;
- la verifica delle condizioni di realizzazione di stages con particolare riferimento alle opportunità offerte da percorsi formativi in collaborazione con la scuola e l'università;

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

1.4 Sezione mercato del lavoro

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

Saranno oggetto di esame congiunto:

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

1.5 Responsabilità sociale dell'impresa

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

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

~~Saranno oggetto di esame congiunto:~~

- ~~• riferimenti utili ad orientare l'impegno del settore sul tema della responsabilità sociale dell'impresa;~~
- ~~• monitoraggio sull'adozione volontaria da parte delle imprese di certificazioni ambientali e sociali;~~
- ~~• valorizzazione e diffusione anche congiunta delle esperienze più significative che salvaguardino una corretta concorrenzialità, contrastando il dumping ambientale, sociale ed etico;~~

- ~~utilizzo nella contrattazione di secondo livello di parametri quali l'adozione di codici etici e certificazioni ambientali e sociali;~~
- ~~le misure per il miglioramento continuo della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, l'informazione e la formazione dei lavoratori su tali materie;~~
- ~~la solidarietà sociale e la tutela delle fasce deboli degli occupati;~~
- ~~lo sviluppo della formazione continua per il miglioramento della competitività dell'impresa e la valorizzazione della professionalità dei lavoratori;~~
- ~~lo sviluppo del welfare contrattuale nelle Aziende.~~

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

~~Le Parti si impegnano a definire apposite linee guida per agevolare la realizzazione di quanto sopra entro l'anno 2011.~~

1.6 Formato di presentazione

In relazione al numero ed alla complessità dei temi indicati all'interno del presente paragrafo 1, le parti convengono di selezionare i temi da approfondire in un apposito incontro annuale.

L'Assovetro si impegna comunque a fornire annualmente un formato di presentazione sintetico sull'insieme dei temi indicati nel CCNL sulla base dello schema riportato in allegato 6.

Il formato di tale schema ha carattere sperimentale e potrà essere modificato dalle parti, tenendo conto delle esperienze che verranno effettuate.

2. RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO AZIENDALE

2.1 Sistema di informazione nell'industria vetraria

1) Annualmente, in occasione di uno specifico incontro Assovetro, per i Gruppi industriali, individuabili nei complessi produttivi aventi più stabilimenti situati nel territorio nazionale, porterà a conoscenza della Filctem-CGIL, Femca-CISL, Uiltec-UIL congiuntamente alle R.S.U.:

a) i dati previsionali di investimenti e relative localizzazioni per nuovi insediamenti e/o riconversioni produttive o per potenziamento, ammodernamento o trasformazione di quelli esistenti per un esame congiunto dei prevedibili effetti relativi all'occupazione, agli orientamenti produttivi, alle localizzazioni, alle condizioni ambientali, con la necessaria riservatezza;

b) le prospettive produttive anche in relazione ai mercati e alle relative implicazioni;

c) l'ammontare globale delle incentivazioni creditizie per investimenti accordate, ai sensi della vigente legislazione, dallo Stato o dalle Regioni specificandone le leggi di riferimento; i finanziamenti per la formazione professionale erogati dalla UE;

d) il numero degli occupati distinti per sesso e per classi di età, con specificazione dei dati relativi alla composizione dell'occupazione femminile;

e) la spesa globale destinata alla ricerca, la sua incidenza sul totale degli investimenti, con l'indicazione delle sue principali finalizzazioni;

f) gli effetti sull'organizzazione del lavoro e gli eventuali riflessi sull'occupazione derivanti dall'introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche e da significative ristrutturazioni industriali, in relazione anche all'eventualità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione natura delle attività professionale dei lavoratori interessati;

g) l'andamento dell'occupazione giovanile e di quello femminile, in relazione agli accordi interconfederali sui contratti di formazione lavoro e con l'attenzione volta al tema delle pari opportunità, nell'osservanza di quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 nonché delle future specifiche disposizioni legislative in materia;

h) elementi conoscitivi sull'utilizzazione dei contratti di formazione e lavoro, apprendistato, part-time, contratti a termine, nonché prestazioni di fornitura di lavoro temporaneo;

i) elementi conoscitivi in merito ai congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti disabili ed i congedi per la formazione disciplinati dalla legge 8 marzo 2000, n.53;

j) l'andamento delle iscrizioni dei lavoratori dell'impresa a Fonchim.

k) elementi conoscitivi sulle problematiche connesse con l'inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e di lavoratori disabili.

l) natura delle attività conferite in appalto;

Per quanto concerne in particolare le problematiche dell'occupazione femminile e delle pari opportunità vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia.

Qualora dal loro esame, in relazione anche alle risultanze del rapporto di cui all'art.9 della legge 10/4/91, n.125, fossero individuate azioni positive miranti a concretizzare le pari opportunità e a valorizzare la professionalità delle donne, le parti ne faranno oggetto di un momento di specifico approfondimento nell'ambito dell'Osservatorio nazionale;

Analoga procedura sarà eseguita con riferimento alle specifiche problematiche riguardanti i lavoratori disabili.

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

2) Annualmente, le imprese caratterizzate da un solo stabilimento con più di 130 dipendenti, porteranno a conoscenza dei competenti Sindacati dei lavoratori:

a) i dati previsionali di investimenti e relative localizzazioni per nuovi insediamenti e/o riconversioni produttive o per potenziamento, ammodernamento o trasformazione di quelli esistenti per un esame congiunto dei prevedibili effetti relativi all'occupazione, agli orientamenti produttivi, alle localizzazioni, alle condizioni ecologiche ed ambientali, con la necessaria riservatezza;

b) le prospettive produttive anche in relazione ai mercati e alle relative implicazioni;

c) l'ammontare globale delle incentivazioni creditizie per investimenti accordate, ai sensi della vigente legislazione, dallo Stato o dalle Regioni specificandone le leggi di riferimento; i finanziamenti per la formazione professionale erogati dalla UE;

d) il numero degli occupati distinti per sesso e per classi di età, con specificazione dei dati relativi alla composizione dell'occupazione femminile;

e) gli effetti sull'organizzazione del lavoro e gli eventuali riflessi sull'occupazione derivanti dall'introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche e da significative ristrutturazioni industriali, in relazione anche all'eventualità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;

f) l'andamento dell'occupazione giovanile e di quello femminile e con l'attenzione volta al tema delle pari opportunità, dell'osservanza di quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 nonché delle eventuali future specifiche disposizioni legislative in materia;

g) elementi conoscitivi sull'utilizzazione dei contratti di inserimento, apprendistato, part-time, contratti a termine, nonché somministrazione;

h) elementi conoscitivi sulle problematiche connesse con l'inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e di lavoratori portatori di handicap;

i) elementi conoscitivi in merito ai congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti disabili ed i congedi per la formazione disciplinati dalla legge 8 marzo 2000, n.53.

j) natura delle attività conferite in appalto;

Per quanto concerne in particolare le problematiche dell'occupazione femminile e delle pari opportunità vi sarà la partecipazione e l'apporto i lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia.

Qualora dal loro esame, in relazione anche alle risultanze del rapporto di cui all'art.46 del D.Lgs. 198 dell'11 aprile 2006, fossero individuate azioni positive miranti a concretizzare le pari opportunità e a valorizzare la professionalità delle donne, le parti ne faranno oggetto di un momento di specifico approfondimento nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, attraverso l'attivazione del Comitato misto in esso previsto.

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

La informativa e la verifica avverranno, in appositi incontri tra le parti, con l'intervento delle R.S.U..

Per le imprese caratterizzate da un solo stabilimento con un numero di dipendenti compreso tra 150 e 100, le Associazioni industriali locali forniranno annualmente per iscritto ai competenti Sindacati dei lavoratori, e per conoscenza alle R.S.U., le notizie di cui al precedente punto c).

Nota a verbale

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

CAPITOLO I-bis

RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA, SOSTENIBILITÀ ED OCCUPABILITÀ

Responsabilità sociale dell'impresa (*trasferito ad apposito capitolo dal capitolo osservatorio*)

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

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

~~Saranno oggetto di esame congiunto:~~

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

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

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

Sostenibilità

L'importanza del ruolo dell'impresa nella società, in quanto produce e fornisce beni e servizi necessari al vivere civile, offre possibilità di lavoro e di reddito, è protagonista e stimolo del cambiamento e dell'innovazione, costituisce riferimento per la collettività, presuppone l'assunzione di linee di gestione e comportamenti esemplari ed orientati alla responsabilità.

Le Parti individuano nel rispetto delle seguenti raccomandazioni il profilo dell'azienda socialmente responsabile che lavora nella prospettiva della sostenibilità:

- opera nel rispetto delle leggi e dei contratti, compresi i contratti di lavoro;
- cura l'efficienza dei processi di lavorazione ed è impegnata a ricercarne il miglioramento continuo;
- assicura la qualità e l'efficacia dei prodotti e dei servizi che offre al mercato durante l'intero loro ciclo di vita ed è orientata a soddisfare i bisogni dei clienti;

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

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

Occupabilità e bilanciamento generazionale

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

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

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

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

CAPITOLO II

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

Previdenza complementare

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

Contributi e spese di gestione

Le contribuzioni dovute da azienda e lavoratore per ogni lavoratore iscritto al Fonchim sono:
Sulle retribuzioni utili per il TFR (a decorrere dal 1/09/2001):

- 1.20 % a carico dell'impresa
- 1.20 % a carico del lavoratore

sulla quota di TFR da maturare nell'anno (a decorrere dall'1/01/2000):

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

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

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

Sulla quota di TFR da maturare nell'anno:

- 100% per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28/4/93;
- 33% per tutti gli altri lavoratori

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

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

Sulla quota di TFR da maturare nell'anno:

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

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

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

Sulla quota di TFR da maturare nell'anno:

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

Resta fermo che a decorrere dal 1° gennaio 2008, l'impresa verserà per ogni lavoratore dipendente iscritto a Fonchim un'ulteriore contributo destinato esclusivamente al fondo di categoria fissato nello 0,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, che verrà messa a disposizione degli

organi sociali di Fonchim affinché venga fornita agli iscritti al Fondo una copertura assicurativa nel caso di premorienza o invalidità permanente.

Contratti a termine

1. A decorrere dal 1/09/01 i diritti e gli obblighi previsti dal vigente CCNL in materia di previdenza complementare sono estesi ai rapporti di lavoro con contratto di formazione e lavoro, contratto di apprendistato e contratto a tempo determinato, di durata continuativa superiore a sei mesi.
2. Diritti ed obblighi si applicano dal momento del superamento del periodo di prova.

Permessi per i componenti l'Assemblea

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

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

Specificità settoriali lampade e display

Contributi e spese di gestione

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

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

- 1.50 % a carico dell'impresa
- 1.50 % a carico del lavoratore

sulla quota di TFR da maturare nell'anno

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

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

....*omissis*....

CAPITOLO VI

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

Art. 11 – Classificazione del personale delle aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori meccanizzati)

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

Categorie	Posizioni organizzative	Qualifica	Param.
A	2	Q	207
	1	Q	201
B	2	I	184
	1	I	179
C	2	I	161
	1	QS	157
D	3	O	152
	2	I-QS-O	147
	1	I-QS-O	134
E	3	O	128
	2	I-QS-O	125
	1	I-O	112
F	1	O	100

- L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie viene effettuato sulla base delle declaratorie e dei profili come indicato nelle successive tabelle
 - La declaratoria determina per ciascuna categoria, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa
 - I profili distribuiti nell'ambito delle diverse posizioni organizzative, descrivono il contenuto professionale delle mansioni in esso individuate
 - Le mansioni il cui contenuto professionale non sia rappresentato dai profili, verranno inquadrate nell'ambito della medesima qualifica, sulla base della declaratoria della categoria pertinente, con l'ausilio del riferimento analogico ai profili delle posizioni organizzative.
- La distinzione tra i quadri, impiegati, qualifiche speciali e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.
- Ai fini suddetti, il collegamento fra l'inquadramento ed il trattamento normativo è indicato nella tabella precedente (gruppo 1: quadro e qualifica impiegatizia; gruppo 2: qualifica speciale; gruppo 3: qualifica operaia).

Nota a verbale

~~Le Parti concordano sull'attivazione di una Commissione Paritetica per procedere alla valutazione della necessità di eventuale introduzione nell'attuale articolazione di Categorie e Posizioni Organizzative/Livelli, di nuove attività professionali in relazione all'evoluzione tecnica ed organizzativa con particolare riferimento alla polivalenza ed alla poli professionalità.~~

~~Le Parti concordano che i lavori della Commissione che si articoleranno nel rispetto del principio dell'invarianza del costo termineranno entro il 31/12/2011.~~

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

Art. 11 bis – Classificazione del personale delle seconde lavorazioni del vetro e settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli nei settori delle seconde lavorazioni del vetro e da 9 livelli nei settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche.

L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli livelli viene effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili come più sotto indicato.

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

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

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

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

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

Gruppo 1) - Quadro e qual. impiegatizia: 9° livello, 8° livello, 7° livello, 6° livello, 5° livello, 4° livello, 3° livello, 2° livello; Gruppo 2) - Qual. Speciale: 6° livello, 5° livello, 4° livello, 3° livello; Gruppo 3) - Qual. operaia: 8° livello, 7° livello, 6° livello, 5° livello, 4° livello, 3° livello, 2° livello, 1° livello.

Note a verbale

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

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

Nota a verbale

~~Le Parti concordano sull'attivazione di una Commissione Paritetica per procedere alla valutazione della necessità di eventuale introduzione nell'attuale articolazione di Categorie e Posizioni Organizzative/Livelli, di nuove attività professionali in relazione all'evoluzione tecnica ed organizzativa con particolare riferimento alla polivalenza ed alla poli professionalità.~~

~~Le Parti concordano che i lavori della Commissione che si articoleranno nel rispetto del principio dell'invarianza del costo termineranno entro il 31/12/2011.~~

Qualora l'importanza delle nuove forme di organizzazione dovesse far emergere nuove figure professionali caratterizzate o meno dalla polivalenza (intesa come intervento su più posizioni

di lavoro all'interno della medesima posizione organizzativa o livello) e/o polifunzionalità (intesa come esercizio di mansioni svolte su più posizioni organizzative o su diversi livelli) che comportino un incremento di professionalità da costituire un punto di riferimento per l'intero settore, Direzioni aziendali ed RSU potranno proporre al livello nazionale di valutare le eventuali integrazioni od inserimenti al sistema classificatorio, valutazione da effettuarsi con frequenza annuale, in prossimità dell'Osservatorio nazionale. Le Parti concordano che tali attività si articoleranno in linea di massima nel rispetto del principio di invarianza del costo.

Art. 13 – Cumulo di mansioni

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

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

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

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

Per le aziende della produzione di lampade e display

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

Art. 14 – Passaggio temporaneo di mansioni

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

Mobilità e cumulo delle mansioni nella categoria professionale

1) Il lavoratore, in relazione ad esigenze aziendali organizzative, tecniche, produttive e di mercato, può essere adibito a qualunque mansione relativa alle posizioni organizzative della categoria nella quale risulta inquadrato nel rispetto dei gruppi (qualifica) di appartenenza (gruppo 1: impiegati e quadri, gruppo 2: intermedi, gruppo 3 operai). Il passaggio definitivo dalla qualifica impiegatizia a quella operaia è consentito previo consenso del lavoratore.

1.1) Al di fuori dei casi di cui al successivo punto 1.2), il lavoratore adibito continuativamente a mansioni relative ad una diversa posizione organizzativa passa, a tutti gli effetti, dopo 60 giorni di effettiva prestazione nella nuova posizione organizzativa. Nel caso di passaggio ad una posizione organizzativa inferiore, sarà mantenuta l'indennità di posizione organizzativa di provenienza.

1.2) L'effettuazione di mansioni relative ad una posizione organizzativa diversa da quella di originario inquadramento non dà luogo al passaggio di posizione quando è motivata da:

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

Con riferimento a queste fattispecie:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* * * *

Dichiarazione delle Parti stipulanti in materia di organizzazione del lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLO XVI

SETTORI LAMPADE E DISPLAY

omissis.....

Art. 11 - Classificazione del personale (ex art. 13 (CCNL Lampade))

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli previsti viene effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili professionali, di seguito riportati.

La declaratoria determina le caratteristiche e i requisiti che, con riguardo ai criteri di conoscenza, responsabilità e autonomia, sono indispensabili per inquadrare la mansione nel livello considerato.

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

Le mansioni il cui contenuto professionale non sia rappresentato dai profili minimi verranno inquadrare sulla base della declaratoria pertinente, e con l'ausilio del riferimento analogico ai relativi profili professionali.

~~Alle Rappresentanze Sindacali Unitarie è attribuito il compito di:~~

- ~~— esaminare con la Direzione aziendale gli effetti di nuove forme di organizzazione del lavoro sul sistema classificatorio;~~
- ~~— segnalare alla Commissione Paritetica Nazionale le mansioni per il cui inquadramento si è registrato disaccordo con la Direzione aziendale.~~

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

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

- quadri - Liv. A
- impiegati - Livv. B – C – D – E – F – G – H - I
- qualifiche speciali Livv. D - E - F
- operai Liv. E - F - G - H - I - L

Ai lavoratori in possesso dei requisiti di cui al livello A è attribuita la qualifica di Quadro.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2 della Legge n. 190/1985, le parti si danno atto che i requisiti indispensabili per l'attribuzione della qualifica di Quadro sono

- lo svolgimento con carattere continuativo di funzioni di rilevante importanza ai fini, dello sviluppo e del raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, in collaborazione con la Direzione da cui dipendono per la relativa definizione;
- la gestione, il coordinamento e il controllo di importanti unità organizzative, con discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione da cui dipendono, oppure per l'espletamento di autonome funzioni specialistiche di rilevanza fondamentale per l'impresa, in relazione all'elevato livello, all'ampiezza ed alla natura dei compiti.

Chiarimento a verbale

Ai soli fini di facilitare la comprensione delle norme del CCNL si precisa che ogniqualvolta si

indicano i lavoratori di gruppo 1) si farà riferimento a quadri ed impiegati, gruppo 2) a qualifiche speciali, gruppo 3) a operai.

Regolamentazione per gli appartenenti alle qualifiche speciali

Criteri di appartenenza

Quando la natura del lavoro sia tale che, non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica impiegatizia, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle declaratorie e dei profili pertinenti si applicherà il trattamento della presente regolamentazione.

Sono da considerare, agli effetti del presente articolo, i lavoratori che esplicino mansioni di specifica e particolare importanza rispetto a quelle degli operai classificati nella categoria massima operaia oppure coloro che guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di particolare competenza tecnico-pratica, sempreché non partecipino con ininterrotta continuità al lavoro manuale.

Restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, assistenza, custodia e simili già regolate dalle classificazioni operaie.

Clausole di rinvio

Per quanto non contemplato nella presente regolamentazione si rinvia alle disposizioni normative stabilite dal presente contratto per gli impiegati di pari livello, in quanto applicabili e senza pregiudizio dello stato giuridico degli appartenenti alle categorie speciali.

Nota a verbale

~~Le Parti concordano sull'attivazione di una Commissione Paritetica per procedere alla valutazione della necessità di eventuale introduzione nell'attuale articolazione di Categorie e Posizioni Organizzative/Livelli, di nuove attività professionali in relazione all'evoluzione tecnica ed organizzativa con particolare riferimento alla polivalenza ed alla poli-professionalità.~~

~~Le Parti concordano che i lavori della Commissione che si articoleranno nel rispetto del principio dell'invarianza del costo termineranno entro il 31/12/2011.~~

Qualora l'importanza delle nuove forme di organizzazione dovesse far emergere nuove figure professionali caratterizzate o meno dalla polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro all'interno del medesimo livello) e/o polifunzionalità (intesa come esercizio di mansioni svolte su diversi livelli) che comportino un incremento di professionalità da costituire un punto di riferimento per l'intero settore, Direzioni aziendali ed RSU potranno proporre al livello nazionale di valutare le eventuali integrazioni od inserimenti al sistema classificatorio, valutazione da effettuarsi con frequenza annuale, in prossimità dell'Osservatorio nazionale. Le Parti concordano che tali attività si articoleranno in linea di massima nel rispetto del principio di invarianza del costo.

omissis.....

CAPITOLO VII ORARIO DI LAVORO, RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E FERIE

...omissis....

Art. 20 – Lavoro normale notturno e lavoro in turni

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

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

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

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

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

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

Tali importi si devono intendere in senso onnicomprensivo e tengono conto di ogni incidenza senza riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti in genere. Inoltre in attuazione di quanto previsto al secondo comma dell'art. 2120 c.c., le Parti convengono che tali importi sono esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'indennità di cui sopra è assorbibile da analoghe erogazioni concordate a livello aziendale anteriormente alla data del 23/09/04 ad eccezione degli accordi che abbiano espressamente previsto clausole di non assorbimento.

Dichiarazioni a verbale

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

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

....omissis....

CAPITOLO XVI

SETTORI LAMPADE E DISPLAY

Art. 19 - Lavoro straordinario, notturno, festivo (*lavoro in turni*) (ex art. 17- 1° parte CCNL Lampade)

Le percentuali di maggiorazione sono stabilite come segue:

1)lavoro straordinario diurno (feriale):	
a) dalla 41 ma alla 48ma ora settimanale (su minimo tabellare e indennità contingenza)	20%
b) oltre la 48ma ora settimanale	26%
2)lavoro straordinario notturno (feriale)	50%
3)lavoro straordinario notturno (festivo)	65%
4)lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	38%
5)lavoro in giorni festivi	60%
6)lavoro domenicale con riposo compensativo	15%
7)lavoro notturno compreso in turni avvicendati (fino al 30.6.2004)	40%
lavoro notturno compreso in turni avvicendati (dall'1 .7.2004)	41,5%
8)lavoro diurno compreso in turni avvicendati	5%
9)lavoro domenicale con riposo compensativo (turnisti)	15%
10)lavoro domenicale notturno compreso in turni avvicendati	45%

Le maggiorazioni in percentuale sopradette non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate (ove non diversamente previsto) sulla quota oraria della retribuzione di cui ai punti 1 e 2 dell'Art.25, comprensiva, per i cottimisti, della percentuale minima contrattuale di cottimo.

Nel caso di lavoro straordinario e festivo, al lavoratore competono, per le ore di lavoro prestato, oltre alla retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

Con gli incrementi delle maggiorazioni previste ai n.4 e 7 del presente articolo, si intendono definiti, per la durata contrattuale, i trattamenti economici relativi al lavoro notturno in turni avvicendati e al lavoro notturno non compreso in turni avvicendati.

Art. 20 - Lavoro normale notturno e lavoro in turni
(ex art. 18, 19 e 17 – 2° parte CCNL Lampade)

Le Parti convengono che tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficeranno di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in Azienda. I benefici che discendono dalla presente norma verranno assorbiti fino a concorrenza da eventuali trattamenti particolari, vigenti nelle aziende in materia di intervallo per la refezione

Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati i quali già usufruiscono nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, le relative maggiorazioni previste dal CCNL saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività e delle ferie sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni al quale il lavoratore partecipa.

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

LAVORO NOTTURNO: Indennità in cifra fissa per prestazioni effettivamente fornite

Per il lavoro effettuato in turno notturno, in aggiunta alle maggiorazioni previste per le prestazioni effettivamente svolte per un minimo di 6 ore tra le 22 e le 6, ~~sarà~~ è corrisposto un importo in cifra fissa pari a € 1,00 per turno con decorrenza 1° gennaio 2005; a partire dal 1° gennaio 2006 l'importo è fissato a € 2,50; **a partire dal 1° aprile 2016 l'importo è fissato a € 3,5.**

Tali importi si devono intendere in senso omnicomprensivo e tengono conto di ogni incidenza senza riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti in genere. Inoltre, in attuazione di quanto previsto al 2° comma dell'art. 2120 c.c., le Parti convengono che tali importi sono esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'indennità di cui sopra è assorbibile da analoghe erogazioni concordate a livello aziendale anteriormente alla data del 12 novembre 2004, ad eccezione degli accordi che abbiano espressamente previsto clausole di non assorbimento.

CAPITOLO IX

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

omissis....

Art. 48 – Permessi

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

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

Nel caso di nascita di figli verrà garantito al dipendente padre un giorno di permesso retribuito da fruire entro ~~3-giorni~~ 5 mesi dalla data del parto. Tale permesso assorbe e non si cumula a quanto eventualmente già concesso a livello aziendale prima della data di stipula del presente accordo o da provvedimenti di legge.

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

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

Specificità settoriali Lampade e Display

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

...omissis.....

...omissis....

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

A) Comunicazione

Al fine di consentire all'azienda di predisporre i necessari adattamenti organizzativi, l'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda stessa prima dell'inizio dell'orario di lavoro; il lavoratore deve inoltre consegnare o far pervenire all'Azienda, non oltre il terzo giorno dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia.

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

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

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

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e/o accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda, indicando il nuovo orario di reperibilità.

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

B) Conservazione del posto

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

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

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

Ai soli effetti del comportamento di malattia, i mesi devono intendersi composti di 30 giorni di calendario.

Il ricovero ospedaliero di durata pari o superiore a venti giorni e fino a sessanta, afferente a uno o più eventi morbosi, sospende per una sola volta nell'arco temporale di 36 mesi, il decorso del comporto di cui al primo comma, per un massimo di 60 giorni dall'inizio dell'evento.

Per gli eventi morbosi riferibili a patologie oncologiche, **ed a patologie cronico - degenerative di difficile trattamento e cura con le comuni terapie** la sospensione del decorso del comporto di cui al comma precedente può avvenire per i giorni di assenza per malattia anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura pubblica o convenzionata, per un massimo di 120 giorni dall'inizio dell'evento nell'arco temporale di 36 mesi. Il dato sensibile, riferibile alla certificazione delle patologie oncologiche **e delle patologie cronico - degenerative di difficile trattamento e cura con le comuni terapie**, prodotto a cura dell'interessato, sarà trattato dall'Azienda nel rispetto della normativa prevista dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

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

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui durata sia superiore a otto giorni consecutivi compreso il ricovero ospedaliero.

L'assenza per malattia o infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (13esima mensilità , TFR, ecc.).

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

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

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

..omissis.....

CAPITOLO XI RAPPORTI DI LAVORO SPECIALE

Art. 57 - Contratto a termine e somministrazione

Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa Azienda e per mansioni equivalenti, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate ad esigenze stagionali, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto di lavoro qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 43 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita di cui all'art. 5, comma 4 bis del decreto legislativo n. 368/2001 e successive modificazioni.

In relazione a quanto previsto dall'art. 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368 del 2001 e dall'art. 20, comma 4 del decreto legislativo n. 276 del 2003 il numero di lavoratori occupati nell'azienda con contratto di lavoro a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare la percentuale del 25% complessivamente intesa per i due istituti, intesa come media annua e riferita a lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente

L'eventuale frazione unità è arrotondata all'unità superiore. Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un risultato inferiore a 8 resta ferma la possibilità di istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.

Le parti stabiliscono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 10, comma 7 lettera a) del d.lgs. 368/2001, si intende per fase di avvio di nuove attività l'avvio di nuove linee produttive per un arco temporale individuato in 24 mesi.

Nota verbale

Le Parti stabiliscono che la disposizione di cui al secondo comma del presente articolo non si applica alle Aziende con un solo stabilimento e non si applica alle Aziende delle seconde lavorazioni del vetro. Le Parti, a livello nazionale, **potranno valutare ~~si incontreranno~~, entro la vigenza del presente contratto, per come rimodulare l'applicabilità la disposizione di cui al secondo comma del presente articolo delega prevista all'art. 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368 del 2001 e dall'art. 20, comma 4 del decreto legislativo n. 276 del 2003 anche alle Aziende con un solo stabilimento ed alle Aziende delle seconde lavorazioni del vetro in funzione delle esigenze di carattere produttivo ed organizzativo delle stesse.**

Norma transitoria per la fase di prima applicazione

In fase di prima applicazione di quanto previsto al comma 1 del presente articolo i contratti di lavoro in corso alla data del 9 dicembre 2010 proseguono fino alla scadenza stabilita, anche in deroga alla previsione indicata al comma citato. I periodi di lavoro già effettuati alla data del 9 dicembre si computano insieme ai periodi successivi, ai fini della determinazione del periodo massimo di 43 mesi, decorsi 18 mesi dalla medesima data.

Art. 58 – Apprendistato

Le Parti si impegnano a definire la nuova normativa contrattuale sull'Apprendistato entro la stesura del presente accordo di rinnovo e comunque non oltre il 31 dicembre 2013. In attesa della definizione della normativa contrattuale, si applica l'accordo interconfederale 18 aprile 2012 (Accordo Interconfederale Apprendistato) tra Confindustria e CGIL-CISL-UIL; la durata dell'Apprendistato, sarà di 24 mesi per i soggetti in possesso di laurea coerente con le finalità da conseguire, 30 mesi per i soggetti in possesso di laurea non coerente con le finalità da conseguire e di 36 mesi in tutti gli altri casi. Per i profili formativi si farà riferimento a quanto previsto all'allegato 7 del CCNL 9 dicembre 2010.

....omissis....

MINIMI CONTRATTUALI

I minimi tabellari mensili in vigore dal 1° settembre 2013, dal 1° dicembre 2014, dal 1° dicembre 2015, sono riportati nelle allegate tabelle (A, B, D).

Nota a Verbale

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

Il presente contratto, sottoscritto il 19 luglio 2013, sarà valido dal 1° settembre 2013 sino al 31 agosto 2016.

Fatto, letto e sottoscritto,

Per

L'ASSOVETRO

La FILCTEM-CGIL

La FEMCA-CISL

La UILTEC-UIL