



INDICE

GOMMA E PLASTICA - Aziende industriali

Contratto collettivo nazionale di lavoro 18 marzo 2010

Parte I

Titolo I

RELAZIONI INDUSTRIALI

[Relazioni industriali a livello nazionale - Osservatorio nazionale](#)

Titolo II

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Titolo III

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Titolo IV

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Titolo V

DECENTRAMENTO PRODUTTIVO, APPALTI E LAVORO A DOMICILIO

o

Titolo VI

o

Parte II

Art. 1 - Assunzione - Documenti - Residenza e domicilio

Art. 2 - Disciplina dell'apprendistato, del contratto di inserimento e dei contratti di cui al D.Lgs. n. 368/2001 e n. 276/2003

Art. 3 - Periodo di prova

Art. 4 - Classificazione del personale

Art. 5 - Cumulo di mansioni

Art. 6 - Passaggio di mansioni

Art. 7 - Passaggi di qualifica

Art. 8 - Orario di lavoro

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

Art. 10 - Lavoro a tempo parziale

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

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

Art. 13 - Turnisti a ciclo continuo

Art. 14 - Computo delle maggiorazioni per il lavoro a turni

Art. 15 - Giorni festivi e riposo settimanale

Art. 16 - Ferie

Art. 17 - Trattamento economico minimo

Art. 18 - Divisore orario

Art. 19 - Elementi della retribuzione

Art. 20 - Corresponsione della retribuzione

Art. 21 - Reclami sulla retribuzione

Art. 22 - Lavoro a cottimo

Art. 23 - Scatti di anzianità

Art. 24 - Contrattazione di secondo livello

[Art. 25 - Tredicesima mensilità](#)

[Art. 26 - Mantenimento delle maggiorazioni per lavoro a turni](#)

[Art. 27 - Indennità speciali](#)

[Art. 28 - Quadri](#)

[Art. 29 - Trattenute per risarcimento danni](#)

[Art. 30 - Trasferta](#)

[Art. 31 - Trasferimento](#)

[Art. 32 - Interruzione del lavoro e recupero delle ore di lavoro perdute](#)

[Art. 33 - Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro](#)

[Art. 34 - Permessi ed altre facilitazioni](#)

[Art. 35 - Aspettativa](#)

[Art. 36 - Congedo matrimoniale](#)

[Art. 37 - Servizio militare](#)

[Art. 38 - Infortunio e malattie professionali](#)

[Art. 39 - Trattamento in caso di malattia o di infortunio non professionali](#)

[Art. 40 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio](#)

[Art. 41 - Ambiente di lavoro - Rappresentanza per la salute e sicurezza e l'ambiente](#)

[Art. 42 - Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro](#)

[Art. 43 - Diritto allo studio e facilitazioni particolari per lavoratori studenti](#)

[Art. 44 - Abiti da lavoro](#)

[Art. 45 - Lavoro delle donne e dei minori](#)

[Art. 46 - Reclami e controversie](#)

[Art. 47 - Inizio e fine del lavoro](#)

[Art. 48 - Consegna e conservazione utensili e materiali](#)

[Art. 49 - Visita di inventario e di controllo](#)

[Art. 50 - Assenze](#)

[Art. 51 - Rapporti in azienda](#)

[Art. 52 - Provvedimenti disciplinari](#)

Art. 53 - Multe e sospensioni

Art. 54 - Licenziamento per mancanze

Art. 55 - Restituzione documenti di lavoro - Certificato di lavoro

Art. 56 - Preavviso

Art. 57 - Trattamento di fine rapporto (t.f.r.)

Art. 58 - Indennità in caso di morte

Art. 59 - Cessione, trasformazione di azienda

Art. 60 - Rappresentanza sindacale unitaria, Commissioni interne e delegato d'impresa

Art. 61 - Assemblee

Art. 62 - Affissioni

Art. 63 - Permessi per cariche sindacali

Art. 64 - Aspettativa per cariche pubbliche e sindacali

Art. 65 - Versamento dei contributi sindacali

Art. 66 - Abrogazione dei precedenti contratti - Opzione

Art. 67 - Condizioni di miglior favore

Art. 68 - Piccole aziende

Art. 69 - Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa

Art. 70 - Decorrenza e durata – Modalità per il rinnovo del c.c.n.l.

ALLEGATI

Allegato 1 - Importi dell'indennità sostitutiva del premio di risultato mensile applicabile, in alternativa al premio di risultato alle imprese di cui al comma 5 dell'art. 24 del presente contratto

Allegato 2 - Declaratorie e posizioni professionali

Allegato 3 - Esempificazione di mansioni (produzione e qualità)

Allegato 4 - Apprendistato professionalizzante - Profili formativi e modalità di erogazione della formazione (accordo 5 maggio 2006)

Allegato 5 - Accordo nazionale in materia di formazione continua dei lavoratori nelle imprese di medie e piccole dimensioni del settore gomma-plastica - cavi elettrici ed affini (accordo 27 febbraio 2007)

ACCORDI

Accordo 29 ottobre 2010 - Lavoro a turni

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

***per i dipendenti dalle industrie della gomma, cavi elettrici
ed affini e delle materie plastiche***

18 MARZO 2010 (*)

(Decorrenza: 18 marzo 2010 - Scadenza: 31 dicembre 2012)

Parti stipulanti

Federazione gomma-plastica
Associazione italiana ricostruttori pneumatici
e
FILCTEM-CGIL
FEMCA-CISL
UILCEM-UIL

(*) Integrato dall'accordo 29 ottobre 2010, contenente il calendario annuo dei lavoratori addetti a 17 o più turni settimanali per l'anno 2011.

Testo del c.c.n.l.

Parte I

Titolo I

RELAZIONI INDUSTRIALI

Relazioni industriali a livello nazionale - Osservatorio nazionale

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

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

Le analisi e le valutazioni svolte dalle parti all'interno dell'Osservatorio nazionale costituiscono punti di riferimento per le attività di loro competenza.

In particolare saranno oggetto di esame congiunto al livello nazionale:

- l'andamento dei mercati nazionali e internazionali nonché, sulla base dei dati complessivi riguardanti le previsioni di investimento e i costi delle materie prime e dell'energia, le prospettive produttive del settore e dei suoi comparti più significativi, e gli effetti di tali prospettive sull'occupazione, con particolare riguardo alle eventuali aree territoriali di crisi;
- i processi di innovazione tecnologica e le tendenze della ricerca e sviluppo, con i relativi effetti in tema di occupazione, organizzazione del lavoro, caratteristiche della prestazione e formazione;
- le iniziative legislative che potranno avere effetti specifici sul settore, e in particolare gli eventuali interventi di

sostegno ai programmi in materia di ricerca, innovazione tecnologica e sviluppo;

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

- le iniziative normative dell'Unione europea che abbiano diretta influenza sul settore, nonché i raffronti fra Italia e UE in materia di: organizzazione ed efficacia delle relazioni industriali, costo del lavoro settoriale, incidenza degli oneri sociali e fiscali sul lavoro, orario di lavoro.

Dopo l'esame congiunto a livello generale svolto in sede di Osservatorio nazionale, sui temi sopra indicati le parti, tenuto conto della variegata gamma di mercati in cui operano le aziende del settore, potranno individuare singoli comparti da porre sotto particolare osservazione per ulteriori e più approfondite valutazioni, anche sulla base di dati specifici.

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

A) Lavoro

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

- le caratteristiche, l'andamento e le eventuali problematiche in tema di occupazione e mercato del lavoro nel settore, avvalendosi delle risultanze di apposite indagini sui comparti che avranno per oggetto: il monitoraggio dell'occupazione complessiva, le tipologie di contratti utilizzati (tempo parziale, tempo determinato, somministrazione, contratto di inserimento lavorativo), le modalità della prestazione lavorativa e l'occupazione giovanile (contratti di apprendistato e inserimento lavorativo dei giovani). Le risultanze di tali indagini e approfondimenti potranno essere utilizzate dalle parti nei rinnovi contrattuali successivi;

- i risultati della sperimentazione triennale 2010-2012 della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale prevista dall'art. 10 del presente contratto, utilizzando a tale scopo i risultati di apposite valutazioni;

- l'andamento dell'occupazione femminile, in particolare nelle aree di crisi, con le eventuali azioni positive messe in atto per realizzare le pari opportunità secondo quanto previsto dalla [legge n. 125/1991](#), con particolare riferimento ai problemi connessi con il reinserimento dopo l'aspettativa per maternità e delle nuove disposizioni che dovessero essere emanate in merito;

- le opportunità di sviluppo e le problematiche poste da nuove forme di lavoro;

- le dinamiche retributive, attraverso l'analisi delle retribuzioni medie nazionali contrattuali e di fatto, e l'esame dell'andamento della contrattazione aziendale di risultato, anche in relazione agli incentivi contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente;

- l'andamento del costo del lavoro e i riflessi della legislazione in materia contributiva, assistenziale, antinfortunistica e sociale, anche al fine di una valutazione di competitività internazionale;

- l'andamento delle ore lavorate, con riferimento alla corretta applicazione delle norme contrattuali;

- le iniziative legislative che abbiano riflessi sul settore, in particolare in materia di previdenza obbligatoria e integrativa;

- lo stato di attuazione nel settore della normativa sui Comitati aziendali europei (CAE);

- i problemi connessi alla prestazione lavorativa dei disabili, con riferimento al loro inserimento lavorativo mirato e agli eventuali problemi occupazionali;

- la presenza di lavoratori stranieri nel settore, gli eventuali problemi posti per il loro inserimento lavorativo e per l'integrazione nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento al loro livello di alfabetizzazione e di conoscenza della lingua italiana, da segnalare eventualmente all'Organismo bilaterale nazionale per la formazione continua, per quanto di sua competenza;

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

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

B) Prevenzione, sicurezza sul lavoro e ambiente

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

Di conseguenza le parti si impegnano a un esame congiunto sui seguenti argomenti:

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

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

- eventuale necessità di intervenire sulle istituzioni in relazione a modifiche legislative e regolamentari, in difesa degli interessi congiunti di imprese e lavoratori, e promozione presso le autorità competenti di iniziative per superare vincoli amministrativi non giustificati e favorire lo sviluppo sostenibile;

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

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

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

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

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

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

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

Oltre all'esame congiunto sulle materie sopra elencate, le parti - in sede di Osservatorio nazionale - attiveranno le seguenti iniziative volte a migliorare la prevenzione e a ridurre gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

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

- per la formazione di base e l'aggiornamento dei Rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza e l'ambiente (R.L.S.S.A.), con particolare attenzione alle specificità settoriali. La diffusione delle linee-guida elaborate dall'Osservatorio nazionale di categoria sarà effettuata in coordinamento con gli Organismi paritetici territoriali;

- per la formazione dei lavoratori per i quali la legge prevede una quota di formazione dedicata alla sicurezza sul lavoro (apprendisti, contratti di inserimento);

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

- approfondiranno ed esamineranno le problematiche relative:

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

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

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

In sede di Osservatorio nazionale sarà costituita una anagrafe nazionale dei Rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza e l'ambiente. A tal fine saranno attivati gli opportuni collegamenti con gli Organismi bilaterali territoriali per la raccolta dei dati.

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

C) Formazione - Organismo bilaterale nazionale per la formazione nel settore gomma - plastica - cavi elettrici

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

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

Compiti dell'Organismo bilaterale sono i seguenti:

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

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

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

- elaborare piani settoriali di formazione continua da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa, laddove previsti e realizzabili;

- elaborare linee-guida per piani di formazione continua da proporre alle aziende nell'ambito delle iniziative finanziate da Fondimpresa;

- monitorare l'evoluzione della normativa nazionale e regionale sulla formazione degli apprendisti e intervenire con proposte, laddove possibile;

- esaminare le problematiche della formazione e riqualificazione dei lavoratori interessati da processi di ristrutturazione aziendale, riconversione, ammodernamento tecnologico, nonché delle lavoratrici madri in fase di reinserimento lavorativo per facilitare il raccordo tra esigenze dei lavoratori e delle imprese, nel quadro delle iniziative legislative di sostegno esistenti;

- esaminare le opportunità offerte dalla legislazione italiana ed europea per il finanziamento dei processi formativi;

- elaborare proposte di piani formativi adottabili per il contratto di inserimento lavorativo;

- valutare le problematiche della formazione professionale eventualmente poste dall'inserimento lavorativo di stranieri.

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

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

- a) si rappresenteranno con Fondimpresa al fine di orientare l'emanazione di bandi con caratteristiche idonee alla partecipazione di Organismi nazionali di categoria;

- b) elaboreranno, di conseguenza, un piano settoriale nazionale di formazione continua da realizzare su base territoriale, da porre all'approvazione di Fondimpresa;

- c) nella definizione dei contenuti formativi del piano terranno conto:

- delle esigenze di qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori del settore, per il miglioramento competitivo delle imprese;

- della necessità di migliorare le conoscenze generali dei lavoratori sui rispettivi comparti e sui mercati nazionali e

- internazionali in cui operano le aziende;
- dell'opportunità di promuovere appositi percorsi formativi nelle aree professionali che saranno indicate dalle parti nazionali, in relazione ai fabbisogni specifici;
- dell'esigenza di formazione sui temi della sicurezza e dell'ambiente, con particolare riferimento ai lavoratori stranieri;
- della necessità di estendere le opportunità formative ai lavoratori in Cassa integrazione;
- dell'opportunità di utilizzare l'esperienza dei lavoratori con elevata anzianità, da valorizzare come tutor.

Certificazione delle attività formative

L'attività formativa seguita dai lavoratori sarà registrata nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità che saranno definite dai Ministeri competenti.

D) Responsabilità sociale

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

- il rispetto dei codici di condotta e delle Convenzioni internazionali sul lavoro dei minori, sulla libertà di associazione sindacale, contro le discriminazioni nell'occupazione, ecc.;
- le misure per il miglioramento continuo della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, l'informazione e la formazione dei lavoratori su tali materie;
- la solidarietà sociale e la tutela delle fasce deboli degli occupati;
- la possibilità di ricorrere a tutti gli strumenti offerti dalla legislazione vigente e dal contratto nazionale di lavoro, funzionali alla salvaguardia e allo sviluppo dell'occupazione e dell'impresa;
- lo sviluppo della formazione continua per il miglioramento della competitività dell'impresa e la valorizzazione della professionalità dei lavoratori.

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

Relazioni industriali a livello territoriale

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

- le previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, nonché i relativi effetti sull'occupazione;
- le problematiche occupazionali eventualmente poste dalla introduzione di nuove tecnologie di processo;
- gli interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle aziende e le possibilità di intervento nei confronti degli Organi amministrativi e legislativi regionali per un migliore raccordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro e le infrastrutture esistenti nella regione;
- l'andamento dell'occupazione complessiva del settore anche in rapporto ai contratti a tempo parziale, a tempo determinato e di somministrazione;
- l'andamento dell'occupazione giovanile, in rapporto al contratto di inserimento lavorativo ed al contratto di apprendistato;
- l'andamento dell'occupazione femminile, con le eventuali azioni positive messe in atto per realizzare situazioni di pari opportunità secondo quanto previsto dalla [legge n. 125/1991](#), e dalle nuove disposizioni che dovessero essere emanate.

In tale ambito saranno inoltre esaminati dati su:

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

Nelle aree provinciali o comprensoriali nelle quali le parti individuino una significativa concentrazione di aziende che esercitano produzioni omogenee, i cosiddetti distretti industriali, saranno esaminati, con riferimento all'area territoriale interessata, i dati relativi agli investimenti, ai contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati, all'occupazione, alla ricerca e ai programmi di formazione professionale. Saranno inoltre esaminate le tematiche connesse alle dinamiche di insediamento, l'eventuale insorgenza di problematiche ambientali, le questioni connesse al reperimento di personale qualificato, anche in relazione alla possibilità di usufruire delle opportunità di formazione continua richiamate nel presente titolo.

Relazioni industriali a livello aziendale

1) Gruppi industriali

I gruppi industriali, individuabili nei complessi produttivi con più stabilimenti situati sul territorio nazionale ed aventi rilevante influenza nel settore, in occasione di specifici incontri promossi dalle parti firmatarie, forniranno a FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL un quadro aggiornato su:

- le prevedibili prospettive produttive nonché i dati previsionali di investimenti per nuovi insediamenti produttivi, potenziamenti o trasformazioni di quelli esistenti; tutto ciò tenendo conto dell'andamento del mercato e della sua variabilità;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso

agevolato erogati dallo Stato e/o dalle regioni con indicazione delle leggi di riferimento, dell'ente erogatore e della finalizzazione della erogazione;

- il numero degli addetti distinti per sesso e fasce d'età;
- la spesa globale di ricerca realizzata e prevista, la relativa incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sui principali indirizzi della stessa;
- l'introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano significativi riflessi sui livelli occupazionali e sull'organizzazione del lavoro;
- le problematiche occupazionali conseguenti a situazioni di crisi aziendale e di ristrutturazione produttiva, secondo quanto previsto dalla [legge 23 luglio 1991, n. 223](#);
- il ricorso a contratti di apprendistato, di inserimento lavorativo, di somministrazione, a tempo parziale e a termine;
- l'andamento dell'occupazione femminile e le eventuali azioni in tema di pari opportunità. All'esame della problematica potranno partecipare lavoratrici dipendenti, a ciò designate da FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL;
- i programmi aziendali di formazione e di addestramento;
- i problemi connessi con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili con riferimento sia al loro inserimento mirato al lavoro sia agli eventuali problemi occupazionali.

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

2) Imprese con almeno 50 dipendenti

Le imprese caratterizzate da un solo stabilimento con almeno 50 dipendenti, in occasione di specifici incontri promossi dalle Organizzazioni territoriali competenti, forniranno a FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL un quadro aggiornato su:

- le prevedibili prospettive produttive, nonché i dati previsionali di investimenti produttivi, potenziamenti o trasformazione di quelli esistenti; tutto ciò tenendo conto dell'andamento del mercato e della sua variabilità;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto e dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e/o dalle regioni, con indicazione delle leggi di riferimento, dell'ente erogatore e della finalizzazione dell'erogazione;
- il numero degli addetti distinti per sesso e fasce d'età;
- la spesa globale di ricerca realizzata e prevista, la relativa incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sulle principali finalizzazioni della stessa;
- l'introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano significativi riflessi sui livelli occupazionali e sull'organizzazione del lavoro;
- le problematiche occupazionali conseguenti a situazioni di crisi aziendale e di ristrutturazione produttiva, secondo quanto previsto dalla [legge 23 luglio 1991, n. 223](#);
- il ricorso a contratti di apprendistato, di inserimento lavorativo, di somministrazione, a tempo parziale e a termine;
- l'andamento dell'occupazione femminile e le eventuali azioni in tema di pari opportunità. All'esame della problematica potranno partecipare lavoratrici dipendenti, a ciò designate da FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL;
- i programmi aziendali di formazione e di addestramento;
- eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili.

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

Le previsioni di cui ai precedenti commi 1 e 2 costituiscono attuazione del [decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007](#).

Ai sensi dell'[art. 5](#) del predetto decreto è istituita una Commissione di conciliazione formata da tre rappresentanti della Federazione gomma-plastica e altrettanti delle Organizzazioni sindacali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL. La Commissione è incaricata di risolvere le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie oggetto di informativa contrattuale, nonché di determinare le esigenze tecniche, organizzative e produttive che - per taluni argomenti - possono giustificare la mancata comunicazione di informazioni da parte del datore di lavoro. La richiesta di convocazione della Commissione sarà inoltrata - a cura di una delle parti aziendali interessate alla conciliazione - alla Federazione gomma-plastica o alle Organizzazioni sindacali nazionali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL. Entro la fine del 2008 le parti definiscono le modalità di funzionamento della Commissione.

Le aziende quotate in borsa utilizzeranno modalità di informazione alle Rappresentanze sindacali tali da salvaguardarne il ruolo, nel rispetto delle vigenti normative in tema di comunicazione e informazione al mercato.

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

Titolo II

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

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

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

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

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

- la Direzione aziendale e la R.S.U. esamineranno il contenuto delle nuove posizioni professionali emerse;
- la Direzione aziendale procederà all'inquadramento delle stesse, secondo i criteri previsti all'art. 4 del contratto, dandone tempestiva comunicazione alla R.S.U., entro i 5 giorni successivi;
- le valutazioni sull'inquadramento operato dalla Direzione aziendale, eventualmente avanzate dalla R.S.U., formeranno oggetto di esame congiunto con la Direzione aziendale ed in caso di divergenza saranno sottoposte, ad iniziativa delle parti aziendali, alla Commissione paritetica nazionale entro 20 giorni dalla comunicazione di cui al precedente alinea.

Inoltre, qualora l'importanza delle suddette nuove forme di organizzazione del lavoro fosse ritenuta tale da costituire un punto di riferimento per l'intero settore, Direzione aziendale e R.S.U. potranno proporre alla Commissione paritetica nazionale, di cui all'art. 4 del contratto, di valutare le eventuali integrazioni o modifiche da apportare al sistema classificatorio, in occasione del successivo rinnovo contrattuale.

Titolo III PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Normativa generale

Possono aderire al Fondo nazionale di pensione complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale Fondogommaplastica:

- i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica il c.c.n.l.;
- i lavoratori, non in prova, con contratto di inserimento, contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi;
- i dipendenti delle Organizzazioni sindacali ed imprenditoriali firmatarie dei cc.cc.nn.l. interessati;
- le imprese da cui dipendono i lavoratori sopra indicati.

All'atto dell'assunzione le aziende distribuiranno al lavoratore la documentazione informativa sulla previdenza complementare: scheda informativa di Fondogommaplastica, modulo di iscrizione e copia dello Statuto.

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

Contribuzioni

I contributi al Fondo sono stabiliti come segue:

- a carico del lavoratore, l'1,06% della retribuzione annua utile per il t.f.r.;
- a carico dell'azienda, l'1,06% della retribuzione annua utile per il t.f.r.;
- per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, il 100% della quota di t.f.r. maturata nell'anno;
- per tutti gli altri lavoratori, il 33%, 50%, 75% o 100% della quota di t.f.r. maturata nell'anno, a scelta degli stessi.

A decorrere dal 1° aprile 2011 i contributi al Fondo sono stabiliti come segue:

- a carico del lavoratore, l'1,26% della retribuzione annua utile per il t.f.r.;
- a carico dell'azienda, l'1,26% della retribuzione annua utile per il t.f.r.

Resta ferma la possibilità di devolvere al Fondo la sola quota di t.f.r., senza contribuzione del lavoratore e del datore di lavoro, come previsto dal [D.Lgs. n. 252/2005](#).

I contributi a carico delle aziende e dei lavoratori ed il versamento del t.f.r. come sopra previsti decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo costituito ed operante. In caso di iscrizione al Fondo in corso d'anno, i contributi verranno versati in relazione ai mesi di adesione.

In aggiunta alla contribuzione obbligatoria i lavoratori possono versare contributi volontari, nei limiti e con le modalità stabiliti dal Consiglio di amministrazione del Fondogommaplastica.

Viene stabilito un importo "una tantum" pari a:

- € 3,62 per ciascun dipendente in forza a carico delle aziende che applichino il presente contratto e che non abbiano già provveduto a tale versamento;
- € 3,62 a carico di ciascun lavoratore che aderisca al Fondo, da versare al momento dell'iscrizione.

Permessi per i componenti dell'assemblea

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

L'avvenuta partecipazione e la durata della riunione sono documentate dagli Organi del Fondogommaplastica.

Dichiarazioni delle parti

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

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

3. Qualora si rileverà che un significativo numero di lavoratori non avrà aderito al Fondo sopra citato e il quadro legislativo di riferimento lo consentirà, le parti valuteranno la possibilità di prevedere nuove forme di previdenza complementare.

Titolo IV ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti confermano l'interesse a prevedere forme di assistenza sanitaria integrative alle prestazioni del Sistema sanitario nazionale, da realizzare attraverso la contrattazione collettiva.

A questo scopo convengono che entro il 31 dicembre 2010 sarà attivata la Commissione paritetica già prevista negli scorsi rinnovi, con il compito di:

- esaminare il quadro normativo in materia di assistenza sanitaria integrativa;
- individuare le forme e le modalità di attivazione dell'assistenza sanitaria integrativa a vantaggio dei lavoratori occupati nel settore gomma - plastica - cavi elettrici;
- eseguire tutte le attività necessarie all'avvio della forma di assistenza sanitaria integrativa e all'informazione dei lavoratori, con decorrenza dal mese di dicembre 2012.

Fin d'ora le parti convengono sui seguenti principi:

- a) ricorso a una forma a contribuzione definita;
- b) adozione di caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime contributivo e fiscale stabilito dalla legge per le forme di assistenza sanitaria integrative del Servizio sanitario nazionale ([art. 10, D.P.R. n. 917/1986](#) e D.M. 31 marzo 2008);
- c) adesione dei lavoratori su base volontaria;
- d) pariteticità della contribuzione;
- e) un contributo paritetico per il finanziamento del sistema pari ad 8 euro mensili per ciascun dipendente aderente a partire dal 1° gennaio 2013 e a 4 euro per il mese di dicembre 2012;
- f) dell'onere aziendale relativo ai costi dell'assistenza sanitaria si terrà conto in sede di contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2013-2015.

Saranno fatti salvi gli accordi a livello aziendale o territoriale e/o ogni eventuale forma o situazione aziendale in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto, che prevedano l'istituzione o l'adesione a polizze, casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa al livello aziendale. Le imprese in cui operano tali forme integrative saranno escluse dal versamento del contributo, salvo che con accordo aziendale si stabilisca la confluenza nella forma nazionale di assistenza sanitaria.

Titolo V

DECENTRAMENTO PRODUTTIVO, APPALTI E LAVORO A DOMICILIO

In occasione degli incontri a livello nazionale e territoriale di cui al Titolo I "Relazioni industriali" del presente contratto, le Associazioni imprenditoriali firmatarie forniranno a FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL:

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

Annualmente, le aziende forniranno alla R.S.U. un quadro aggiornato sul dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive e, in occasione di specifici incontri, i casi di acquisizioni, di fusioni e gli effetti occupazionali relativi.

Le aziende inoltre, ai fini di una valutazione degli effetti occupazionali relativi, forniranno alla R.S.U. informazioni preventive sulle attività da conferire in appalto, sui casi di scorporo di attività dal ciclo produttivo e su quelli di ricorso al lavoro a domicilio.

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

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

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

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

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

Titolo VI

INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

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

Esse sono pertanto impegnate ad adoperarsi attivamente anche tramite le rispettive strutture per rimuovere gli eventuali ostacoli o comportamenti contrastanti con la piena osservanza delle norme suddette.

Parte II

Per le assunzioni valgono le norme di legge.

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

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

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

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

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

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

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 2

(Disciplina dell'apprendistato, del contratto di inserimento e dei contratti di cui ai [DD.Lgs. nn. 368/2001](#) e [276/2003](#))

Paragrafo A - Apprendistato

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

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

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

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

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

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

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

La durata dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è regolata, rispettivamente, dagli [artt. 48](#), comma 2, e [50, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003](#).

Durante il rapporto di apprendistato, la durata della formazione interna ed esterna all'azienda è quella disciplinata dal [D.Lgs. n. 276/2003](#).

I profili formativi e le modalità dell'erogazione della formazione nell'apprendistato professionalizzante sono disciplinate dall'Allegato 4 del presente contratto che riproduce l'accordo sottoscritto il 5 maggio 2006.

Come previsto dall'[art. 8 della legge 19 gennaio 1955, n. 25](#), ai fini della durata dell'apprendistato i periodi di servizio prestati presso altra azienda del medesimo comparto produttivo vengono cumulati a tutti gli effetti purché essi non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori ad un anno e sempre che sia rispettata la durata minima di due anni stabilita dal [D.Lgs. n. 276/2003](#).

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

Durante il rapporto di apprendistato, la retribuzione spettante è composta dal minimo contrattuale (*) del livello in cui l'apprendista è stato inquadrato.

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

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

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

Entro i limiti di conservazione del posto sopra indicati, al lavoratore apprendista non in prova e non in Cassa integrazione guadagni l'azienda riconoscerà i seguenti trattamenti:

- anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dell'INPS;
- corresponsione di una integrazione della predetta indennità sino a raggiungere il 75% della retribuzione netta di cui

al comma 9 del presente articolo, per i primi 2 o 3 mesi di malattia o infortunio non professionale computati sommando tutti gli eventi morbosi, rispettivamente nelle ipotesi di cui ai punti a) e b) del comma 11;

- 30% della retribuzione di cui al comma 9 del presente articolo, nei limiti di conservazione del posto di lavoro sopra indicati, qualora la corresponsione dell'indennità a carico dell'INPS venisse a cessare esclusivamente per il superamento dei limiti temporali previsti.

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

La Direzione aziendale informerà la R.S.U. annualmente o, a richiesta, trimestralmente sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia nonché sull'andamento e sui risultati della formazione.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non potrà essere esercitata qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati in rapporti a tempo indeterminato in misura pari a quattro.

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

(*) Sino al 31 dicembre 2010 dal minimo contrattuale, dall'indennità di contingenza e dall'E.d.r.

Paragrafo B - Contratto di inserimento

Per la disciplina del contratto di inserimento si fa riferimento alle disposizioni del [D.Lgs. n. 276/2003](#) e dell'[accordo interconfederale 11 febbraio 2004](#).

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

Nel contratto verranno indicati:

- la durata;
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal presente c.c.n.l. per il livello di inquadramento attribuito al lavoratore nel contratto di inserimento;
- l'orario di lavoro in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello spettante in relazione alle mansioni per il conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i livelli previsti dal sistema classificatorio, indipendentemente dal gruppo di appartenenza e dall'area funzionale;
- l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di un livello qualora il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altra azienda o mansioni analoghe in aziende dello stesso comparto produttivo.

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

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

Il contratto di inserimento ha una durata massima di 18 mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 mesi.

In attuazione di quanto previsto dall'accordo interconfederale 11 febbraio 2004 la durata sarà pari a 12 mesi qualora il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altra azienda o mansioni analoghe in aziende dello stesso comparto produttivo.

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

Il lavoratore assunto con contratto di inserimento ha diritto ad un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro secondo quanto previsto in materia dagli accordi della disciplina dei contratti di formazione e lavoro, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento e comunque non inferiore a 70 giorni.

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

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

La Direzione aziendale informerà la R.S.U. annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni con contratto di inserimento e la relativa tipologia.

Paragrafo C - Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato avviene - rispettivamente - ai sensi del decreto legislativo n. 368/2001 e successive modificazioni e del [decreto legislativo n. 276/2003](#) e successive modificazioni.

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

Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita di cui all'[art. 5, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 368/2001](#) e successive modificazioni.

In relazione a quanto previsto dall'[art. 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368/2001](#) e dall'[art. 20, comma 4, del decreto legislativo n. 276/2003](#), il numero di lavoratori occupati nell'azienda con i contratti di lavoro previsti nel presente articolo, non potrà superare la percentuale del 25%, complessivamente intesa per i due istituti, calcolata in media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui al comma 4 è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma 4 dia risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.

Norme specifiche per il contratto a tempo determinato

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

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

Norme transitorie per la fase di prima applicazione

1. In fase di prima applicazione di quanto previsto al comma 30 in merito alla sommatoria dei contratti a tempo determinato e in somministrazione a tempo determinato, i contratti di lavoro in corso alla data del 18 marzo 2010 proseguono fino alla scadenza stabilita, anche in deroga alla previsione indicata al comma citato. I periodi di lavoro già effettuati alla data del 18 marzo 2010 si computano, insieme ai periodi successivi, ai fini della determinazione del periodo massimo di 44 mesi, decorsi 15 mesi dalla medesima data.

2. In fase di prima applicazione del limite percentuale di cui al comma 31, le imprese che alla data del 31 marzo 2011 avranno un numero di lavoratori occupati nell'azienda eccedente il limite previsto, non potranno procedere alla stipula di ulteriori contratti di lavoro a tempo determinato o di somministrazione sino a che la situazione non sarà ricondotta entro le percentuali stabilite dalla presente normativa.

Chiarimento a verbale

Le parti convengono che fra le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che - ai sensi di legge - consentono la stipulazione di contratti a tempo determinato o di contratti di somministrazione a tempo determinato, rientrano - in via esemplificativa - le seguenti ipotesi:

- a) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- b) sostituzione di lavoratori assenti in aspettativa o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- c) sostituzione di lavoratori temporaneamente a tempo parziale;
- d) sostituzione di lavoratori in permesso o in congedo o assenti durante il periodo feriale;
- e) esecuzione di un'opera, di un'attività o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo, sia di carattere ordinario che straordinario o occasionale;
- f) punte di intensa attività derivante da commesse, da maggiori richieste di mercato e da ordinativi eccezionali cui non sia possibile sopperire col normale organico;
- g) progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti.

Dichiarazione delle parti stipulanti

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

Art. 3 (Periodo di prova)

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

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

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

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

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

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

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

<i>Durata</i>	<i>Livelli</i>
Mesi 6	Q-A
Mesi 3	B-C-D
Mesi 2	E-F-G-H
Mesi 1	I

Art. 4
(Classificazione del personale)

Paragrafo A

I lavoratori sono inquadrati in scale classificatorie distinte a seconda delle seguenti aree funzionali di appartenenza: amministrazione e contabilità, commerciale/logistica, manutenzione, personale/organizzazione/EDP, produzione, qualità, ricerca e sviluppo, servizi vari.

Le aree funzionali rappresentano le funzioni aziendali presenti nella prevalente struttura organizzativa delle imprese del settore.

Nell'ambito di ogni area funzionale l'inquadramento dei lavoratori nei livelli previsti viene effettuato in base alle relative declaratorie e posizioni professionali.

Le declaratorie e le posizioni professionali relative ai livelli propri di ciascuna area funzionale sono riportate nell'Allegato 2, che costituisce parte integrante del presente articolo.

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

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

La mansione svolta su più aree funzionali sarà inquadrata in base all'area di prevalente attività.

La mansione il cui contenuto professionale non sia rappresentato dalle posizioni professionali verrà inquadrata nei livelli previsti per la relativa area di appartenenza, sulla base della declaratoria pertinente, con l'ausilio del riferimento analogico alle posizioni professionali esistenti.

Ai sensi di quanto stabilito dall'[art. 2 della legge n. 190/1985](#), le parti si danno atto che caratteristiche indispensabili per l'appartenenza alla categoria dei quadri sono:

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

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

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

I livelli previsti per un'area funzionale non sono utilizzabili per inquadrare lavoratori appartenenti ad altre aree, eccezion fatta per i casi di passaggio da un'area funzionale all'altra.

Paragrafo B

La R.S.U.:

- verifica l'inquadramento delle mansioni attuato dall'azienda, avanza le eventuali diverse valutazioni e le esamina con la Direzione aziendale ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni del presente articolo e dalle relative norme transitorie;
- segnala alla Commissione paritetica nazionale di cui al successivo comma 13, le mansioni per il cui inquadramento si è registrato disaccordo con la Direzione aziendale;
- esamina con la Direzione aziendale gli effetti di nuove forme di organizzazione del lavoro sul sistema classificatorio;

- propone, congiuntamente alla Direzione aziendale, alla Commissione paritetica nazionale, le eventuali integrazioni o modifiche da apportare al sistema classificatorio in occasione del successivo rinnovo contrattuale. Ciò con particolare riferimento a quanto previsto dall'ultimo comma del Titolo II "Organizzazione del lavoro".

Viene istituita una Commissione paritetica nazionale composta da nove rappresentanti delle Associazioni industriali e da nove rappresentanti delle Organizzazioni sindacali.

La Commissione avrà il compito di:

- esprimere, entro 60 giorni dalla segnalazione, il proprio parere sull'area funzionale ed il livello di competenza delle mansioni sottoposte al suo esame dalla Direzione aziendale e/o dalla R.S.U.;

- sottoporre alle parti stipulanti proposte di integrazioni o modifiche da apportare al sistema classificatorio in occasione del successivo rinnovo contrattuale. Ciò con particolare riferimento a quanto previsto nell'ultimo comma del Titolo II "Organizzazione del lavoro".

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

Paragrafo C

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

Gruppo 1

Qualifica quadri

Qualifica impiegatizia:

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

Gruppo 2

Qualifica speciale:

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

Gruppo 3

Qualifica operaia:

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

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

Nota a verbale

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

Dichiarazione delle parti

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

Art. 5

(Cumulo di mansioni)

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

Art. 6
(Passaggio di mansioni)

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

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

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

N.B.: Per i quadri, vedasi art. 28, comma 1.

Art. 7
(Passaggi di qualifica)

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

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

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

- per intero nel caso di passaggio dalla qualifica speciale alla qualifica impiegatizia;
- al 50% nei casi di passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica speciale o alla qualifica impiegatizia.

Chiarimento a verbale

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

Art. 8
(Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Paragrafo A

Orario normale di lavoro

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

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

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

	2010	2011	2012
a) Addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali	221	218	219
b) Addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali	218,5	215,5	216,5
c) Addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali	216,5	213,5	214,5

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

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

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

Orario flessibile

A fronte di esigenze aziendali comportanti variazioni dell'intensità lavorativa in determinati periodi dell'anno, l'orario normale di lavoro di cui al 1° comma del presente articolo può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende interessate attueranno programmi comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore (fino a 48, anche su 6 giorni) e settimane a prestazioni lavorative inferiori a tale limite (anche su 4

giorni).

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

* * *

Distribuzioni dell'orario di lavoro diverse da quelle indicate nel presente paragrafo saranno oggetto di contrattazione con la R.S.U.

Paragrafo B

Lavoro straordinario

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

Eventuali ipotesi di lavoro straordinario, diverse da quelle sopra indicate, saranno contrattate preventivamente tra la Direzione aziendale e la R.S.U.

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

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

Paragrafo C

Conto ore

Le ore straordinarie effettuate dal singolo lavoratore ai sensi di quanto disposto dai precedenti commi 10 e 11 saranno al 50% recuperate entro l'anno successivo a quello di effettuazione.

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

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

Paragrafo D

Lavoro a turni

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

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

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

Paragrafo E

Norme di attuazione del [D.Lgs. n. 66/2003](#)

In attuazione di quanto stabilito dall'[art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 66/2003](#), si conviene che la durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi. Tale disposizione non modifica l'attuale disciplina contrattuale in materia di effettuazione dello straordinario e di corresponsione delle relative maggiorazioni.

In attuazione di quanto stabilito dall'[art. 8, del D.Lgs. n. 66/2003](#), si conviene che la prescrizione di cui al comma 1 del suindicato articolo è assolta qualora in azienda esista un regime di pause concordato o di fatto di durata complessiva pari o superiore a 10 minuti giornalieri.

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

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

territoriale dei datori di lavoro.

Nota a verbale

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

Chiarimento a verbale

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

Dichiarazioni delle parti

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

Verifiche in tal senso saranno effettuate in occasione della valutazione dei programmi di cui ai precedenti commi 5 e 6, nonché negli incontri di cui al comma 6 del Titolo I - Relazioni industriali al livello aziendale - del presente contratto.

2. Le parti riconoscono che con quanto stabilito dal par. E) è stata data completa attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva disposti dal [D.Lgs. n. 66/2003](#).

N.d.R.: L'accordo 29 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Calendari annui dei lavoratori addetti a 17 o più turni settimanali per l'anno 2011

Con riferimento alle giornate di lavoro dei lavoratori la cui attività lavorativa è continuativamente programmata su 17 o più turni settimanali riportate nell'accordo 18 marzo 2010, si chiarisce che a fronte della coincidenza, nell'anno 2011, tra la ricorrenza del 25 aprile e la festività dell'Angelo (lunedì di Pasqua) si è determinato di riconoscere due giornate di riposo.

Non è pertanto necessario procedere, in occasione del pagamento della retribuzione del mese di aprile 2011, al riconoscimento dell'importo di 1/25 della retribuzione mensile essendosi realizzata, per effetto di quanto sopra, la condizione dello spostamento del giorno festivo stabilita dal 2° comma dell'art. 15 del c.c.n.l. di settore.

In alternativa a quanto sopra ed in presenza di esigenze produttive, in sede di definizione della distribuzione dei giorni di riposo e di lavoro collettivi di cui al comma 5 dell'art. 8, azienda e R.S.U. potranno convenire di prevedere come lavorativa una delle due festività con l'aumento di un giorno dei valori della tabella dell'art. 8, comma 3 relativa al 2011 ed il conseguente riconoscimento dell'importo pari a 1/25 della retribuzione mensile.

Art. 9

(Giornate di riposo e riduzioni dell'orario di lavoro)

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

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

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

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

Inoltre, con decorrenza dal 1° maggio 2010, per i singoli lavoratori la maturazione delle riduzioni di orario di cui al comma 2 del presente articolo avverrà in funzione delle diverse tipologie di prestazione lavorativa di cui al comma 2, nonché in proporzione diretta con l'effettiva attività lavorativa prestata. Ai soli fini del presente comma si considerano attività lavorativa: le ferie di cui all'art. 16; le festività di cui all'art. 15; le giornate di riposo e di riduzione dell'orario lavorativo di cui al presente articolo in quanto effettivamente godute; le assenze per infortuni professionali diversi dagli infortuni "in itinere" di cui all'[art. 2, comma 3 del D.P.R. n. 1124/1965](#); le assenze riferibili a un unico e continuativo evento morboso di durata almeno pari a 150 giorni e che abbia comportato il ricovero ospedaliero; le assenze per congedo di maternità, limitatamente ai primi 5 mesi; le ore per assemblea durante l'orario di lavoro, di cui all'art. 61; i permessi per R.S.U. di cui all'art. 60, per R.L.S.S.A. di cui all'art. 41, per cariche sindacali di cui all'art. 63.

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

Chiarimento a verbale

Per i lavoratori interessati dall'applicazione della tabella di cui al comma 3 dell'art. 8, l'eventuale maturazione delle riduzioni di orario di cui al comma 2 del presente articolo in misura ridotta ai sensi del comma 4, avrà effetto sul numero di giornate individuali di lavoro sin dall'entrata in vigore della presente normativa (1° maggio 2010). In occasione degli incontri di verifica dei calendari annui di lavoro e in sede di prima applicazione, l'azienda illustrerà alla R.S.U. le modalità applicative di quanto disposto dal comma 4 del presente articolo.

Art. 10
(Lavoro a tempo parziale)

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

Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore, ai sensi dell'[art. 3, commi 7 e seguenti del D.Lgs. n. 61/2000](#) e successive modifiche ed integrazioni, possono essere previste clausole flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa) e/o, nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole flessibili e/o elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.U., indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, fermo restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della R.S.U. 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. 19, comma 2. La variazione in aumento della durata della prestazione (clausola elastica), è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 19, comma 2, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 7 giorni. In caso di preavviso inferiore le maggiorazioni di cui al comma 5 da corrispondere al lavoratore sono pari al 20% per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 7 giorni.

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

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

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

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

Le prestazioni supplementari, comprese nel limite quantitativo di cui al comma 9, saranno retribuite con la maggiorazione del 16% sulla retribuzione di cui all'art. 19, comma 2, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo di cui al precedente comma 9, saranno retribuite con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione di cui all'art. 19, comma 2, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

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

A titolo sperimentale, per la vigenza del presente contratto e fino alla sua scadenza del 31 dicembre 2012, l'azienda valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore richiedente, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro il limite del 3% del personale dell'unità produttiva, occupato in ciascuna area funzionale di cui all'art. 4. Il risultato sarà arrotondato all'unità superiore, per le frazioni superiori a 0,5.

Sono computati nella percentuale di cui al comma 13 del presente articolo i rapporti già trasformati alla data del 18 marzo 2010.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale si procederà a una verifica dei risultati della sperimentazione, in tempo utile per la trattativa contrattuale 2013-2015.

La Direzione aziendale informerà la R.S.U. annualmente o, a richiesta, trimestralmente sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Chiarimento a verbale

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

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

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali previste dal [D.Lgs. n. 66/2003](#).

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

- 45 ore settimanali per i discontinui con orario giornaliero di 9 ore;
- 48 ore settimanali per i discontinui con orario giornaliero di 10 ore.

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

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

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

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

Restano ferme le migliori condizioni anche aziendali in atto.

Chiarimento a verbale

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

Art. 12

(Lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni: definizioni e maggiorazioni)

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

Lavoro notturno:

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

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

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

Le maggiorazioni per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale:

- dalla 41^a alla 48^a ora settimanale: 18%;

- per la 49^a ora: 25%;

- per le ore successive: 35%;

2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi: 50%;

3) lavoro straordinario festivo e domenicale:

- dalla 41^a alla 48^a ora settimanale: 50%;

- per le ore successive: 70%;

4) lavoro domenicale con riposo compensativo: 25%;

5) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati:

- lavoratori di cui al gruppo 3 dell'art. 4: 30%;

- lavoratori di cui ai gruppi 1 e 2 dell'art. 4: 50%;

6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati):

A) lavoro straordinario notturno compreso in turni avvicendati:

- dalla 41^a alla 48^a ora settimanale: 28%;

- per la 49^a ora: 60%;

- per le ore successive: 75%;

B) lavoro straordinario notturno non compreso in turni avvicendati dalla 41^a alla 48^a ora settimanale:

- lavoratori di cui al gruppo 3 dell'art. 4: 30%;

- lavoratori di cui ai gruppi 1 e 2 dell'art. 4: 50%;

- per la 49^a ora: 60%;

- per le ore successive: 75%;

7) lavoro effettuato in turni avvicendati:

- turni diurni: 4%;

- turno notturno: 28%.

Per ogni turno notturno effettivamente prestato nell'ambito dei turni avvicendati di cui al punto 7 del comma 4 del presente articolo verrà inoltre corrisposta, a decorrere dal 1° maggio 2010, una indennità nelle seguenti misure:

<i>Livello</i>	<i>Lavoratori turnisti</i>	<i>Lavoratori turnisti addetti a 18 o più turni avvicendati di 8 ore</i>
Q	13,00	13,63
A	12,02	12,64
B - C - D	10,78	11,38
E - F	9,95	10,53
G	9,56	10,13
H	9,13	9,70
I	8,64	9,21

L'indennità di cui al comma precedente è stata calcolata comprendendovi i riflessi sulla retribuzione indiretta e differita e pertanto non è computabile agli effetti di alcun istituto contrattuale, ivi compreso il t.f.r. Essa, inoltre, assorbe sino a concorrenza quanto aziendalemente concesso o concordato allo stesso titolo.

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

Le percentuali suddette vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui ai punti a) e b) del 1° comma dell'art. 19, calcolate con il coefficiente di cui all'art. 18.

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

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

Per ogni sabato effettivamente lavorato nell'ambito della disciplina di orario flessibile di cui all'art. 8, 7° comma, verrà corrisposta un'indennità di euro 5,16, assorbibile sino a concorrenza di quanto aziendalimente concesso o concordato allo stesso titolo. Tale indennità, salvo diversa disposizione aziendale, non è computabile agli effetti di alcun istituto contrattuale, ivi compreso il t.f.r.

Dichiarazioni delle parti stipulanti

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

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

Chiarimenti a verbale

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 il lavoro effettuato in turni diurni verrà corrisposta anche ai lavoratori che si avvicendano nei due soli turni diurni.

Nota a verbale

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

Art. 13

(Turnisti a ciclo continuo)

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 14

(Computo delle maggiorazioni per il lavoro a turni)

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

Restano salvi altri eventuali periodi di riferimento aziendalimente concordati.

Art. 15

(Giorni festivi e riposo settimanale)

Paragrafo A - Giorni festivi

Sono considerati festivi:

a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi del par. B) del presente articolo e delle

disposizioni legislative vigenti;
 b) le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e le altre che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta, venissero stabilite;
 c) le seguenti dieci festività:
 1) Capodanno;
 2) 6 gennaio - Epifania;
 3) lunedì di Pasqua - giorno dell'Angelo;
 4) 2 giugno - festa della Repubblica;
 5) 15 agosto - Assunzione;
 6) 1° novembre - Ognissanti;
 7) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
 8) 25 dicembre - S. Natale;
 9) 26 dicembre - S. Stefano;
 10) giorno del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento e le altre che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta, venissero stabilite;
 d) il giorno di Pasqua.

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

Il lavoro nelle festività sopraindicate è consentito sotto osservanza delle norme di legge e del presente contratto; comunque la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art. 12 del presente contratto, salvi i casi di recupero o spostamento.

Inoltre, in occasione del pagamento della retribuzione del mese di novembre verrà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione mensile a fronte della festività soppressa del 4 novembre, l'importo di 1/25 della retribuzione mensile, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2.

Paragrafo B - Riposo settimanale

Come previsto dal [D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66](#) e fatto salvo quanto disposto per i minori, il riposo settimanale cadrà normalmente in domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

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

Art. 16 (Ferie)

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) malattia che comporta il ricovero ospedaliero, per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a 8 giorni consecutivi.

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

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

Come previsto dall'[art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003](#), così come modificato dal [D.Lgs. n. 213/2004](#), il lavoratore ha diritto al godimento di almeno 4 settimane di ferie nell'anno feriale di maturazione.

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

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

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

Norma transitoria

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

Chiarimento a verbale

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

Dichiarazione delle parti stipulanti

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

Art. 17

(Trattamento economico minimo)

Dal 1° gennaio 2011 le voci retributive minimo tabellare, indennità di contingenza ed E.d.r. di cui al [Protocollo 31 luglio 1992](#) sono accorpate in un'unica voce denominata minimo contrattuale. Tali minimi contrattuali sono fissati per ciascun livello nella seguente tabella:

<i>Liv.</i>	<i>Al 1° gennaio 2011 (*)</i>	<i>Al 1° gennaio 2012</i>
I	1.228,77	1.259,13
H	1.350,51	1.387,38
G	1.407,83	1.447,95
F	1.500,18	1.545,18
E	1.543,32	1.588,86
D	1.612,18	1.658,81
C	1.630,80	1.678,51
B	1.649,45	1.698,25
A	1.756,03	1.806,45
Q	1.867,17	1.920,31

(*) Per i valori dei minimi contrattuali, dell'indennità di contingenza e dell'Elemento distinto della retribuzione in vigore sino al 31 dicembre 2010, vedi Allegato 6.

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

<i>Liv.</i>	<i>Al 1° gennaio 2011</i>	<i>Al 1° gennaio 2012</i>
I	30,36	30,36
H	36,87	36,87
G	40,12	40,12
F	45,00	45,00
E	45,54	45,54
D	46,63	46,63
C	47,71	47,71
B	48,80	48,80
A	50,42	50,42
Q	53,14	53,14

Le parti concordano che, ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio 2013-2015 la nuova retribuzione media di riferimento sarà pari a € 1.788,00 lordi mensili.

Importo forfetario

Al personale in forza alla data del 1° aprile 2010 verrà corrisposto un importo forfetario di € 100,00 lordi, da erogarsi con le competenze del mese di aprile 2010.

L'importo complessivo è suddivisibile in quote mensili in ragione dei mesi di servizio prestati presso l'azienda nel periodo 1° gennaio-31 marzo 2010, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

L'importo forfetario è stato determinato comprendendo gli effetti sulla retribuzione indiretta e differita. Pertanto esso non è considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e legali indiretti e differiti, ivi compreso il t.f.r.

Art. 18
(Divisore orario)

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

Art. 19
(Elementi della retribuzione)

Sono elementi retributivi mensili i seguenti:

- a) paga mensile o stipendio (minimo contrattuale, scatti di anzianità, eventuale importo retributivo individuale ex art. 17 del c.c.n.l. 2 luglio 1992, indennità di funzione per la qualifica dei quadri, eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
 - b) indennità di contingenza di cui all'Allegato 6 (sino al 31 dicembre 2010).
- Ai fini del pagamento degli istituti del contratto che richiamano il presente articolo, gli elementi retributivi contrattuali da computare ove spettanti e le relative modalità di calcolo sono i seguenti:
- elementi retributivi di cui al 1° comma del presente articolo;
 - cottimo di cui all'art. 22: media del mese precedente;
 - "ad personam" cottimo di cui all'art. 22, comma 22;
 - "ad personam" compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi di cui alla norma transitoria in calce all'art. 23 del c.c.n.l. 15 aprile 2000;
 - premio di produzione di cui alla nota a verbale dell'art. 24 e indennità sostitutiva del premio di risultato di cui al comma 5 dello stesso art. 24;
 - maggiorazioni per lavoro a turni per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera a turni avvicendati, di cui all'art. 14: maggiorazione media realizzata negli ultimi 12 mesi, salvo altri eventuali periodi di riferimento aziendali in vigore;
 - "ad personam" turni di cui all'art. 26;
 - E.d.r. di cui al [Protocollo 31 luglio 1992](#) (sino al 31 dicembre 2010);
 - "ad personam" indennità nocive di cui alla dichiarazione a verbale all'art. 43 del c.c.n.l. 2 luglio 1992.
- Gli elementi aziendali da computare, a questi fini, trovano regolamentazione nella normativa aziendale secondo quanto in atto.

Chiarimento a verbale

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

Art. 20
(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, per fatto da essa dipendente e al di fuori dei casi di contestazione, ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del t.f.r. e della 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 ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga o stipendio, cottimo, contingenza (*), ecc.) e la elencazione delle trattenute e le ore da recuperare ai sensi dell'art. 8, par. C).

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 su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

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

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

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

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

173 / ore lavorative del mese

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

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

(*) Sino al 31 dicembre 2010.

Art. 21 (Reclami sulla retribuzione)

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

Art. 22 (Lavoro a cottimo)

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

Paragrafo A

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

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.

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

(*) 12% del minimo di paga base sino al 31 dicembre 2010.

Paragrafo B

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

- a) descrizione del posto di lavoro;
- b) descrizione della lavorazione e del suo procedimento;
- c) indicazione del modo operativo con le singole operazioni previste;
- d) indicazione della tariffa di cottimo (a tempo, a prezzo o ad indice di rendimento);
- e) gli organici di squadra o di gruppo, il macchinario assegnato nelle diverse operazioni, la distribuzione delle pause per garantire, qualora sia prevista la continuità del regolare funzionamento degli impianti, la possibilità di allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro.

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

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

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

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

Paragrafo C

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

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

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

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

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

Paragrafo D

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

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

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

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

Paragrafo E

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

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

Qualora invece le modifiche abbiano carattere permanente, o comunque non siano superabili nel termine di cui sopra, l'azienda provvederà a disporre tabelle di cottimo (o tariffe) revisionate, definitive o transitorie, regolarmente suscettibili di assestamento e di contestazione a norma dei precedenti parr. C) e D). Qualora esista divergenza sulla stessa esistenza di modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, i delegati della R.S.U., di cui al 10° comma del presente articolo, potranno instaurare regolare controversia.

Paragrafo F

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

Norme transitorie

1. Con riferimento alle variazioni della paga base stabilite dal presente contratto, l'utile minimo di cottimo di cui al comma 2, alle decorrenze del 1° aprile 2010, del 1° gennaio 2011 e del 1° gennaio 2012, sarà riproporzionato senza oneri né vantaggi rispetto alla situazione precedente.

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

3. Il compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi fissato aziendali in misura diversa da quella di cui all'art. 25 del c.c.n.l. 30 marzo 1996 segue la disciplina di cui alla nota a verbale posta in calce all'art. 24 del vigente c.c.n.l.

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

<i>Livelli</i>	<i>Euro</i>
Q	20,14
A	18,59
B-C-D	16,53
E-F	13,94
G	13,43
H	11,88
I	10,33

Il numero massimo maturabile di tali scatti è di 5.

Gli stessi hanno decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Tale importo sarà diviso per il valore dello scatto di anzianità corrispondente al nuovo livello. Il quoziente indicherà il numero intero e la frazione di scatti di anzianità già maturati dal lavoratore e, per differenza con il totale degli scatti previsti dal presente articolo, il numero intero e la frazione di scatti di anzianità da maturare.

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

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito, né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Art. 24

(Contrattazione di secondo livello)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Materie oggetto di contrattazione a livello aziendale

Il presente contratto stabilisce le voci e le materie nelle quali si articola la contrattazione aziendale.

Conseguentemente la contrattazione di secondo livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del c.c.n.l. e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle apposite clausole di rinvio.

Premio di risultato

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

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

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

Nelle aziende con un numero di dipendenti non superiore a 100 che non abbiano realizzato in passato la contrattazione del premio di produzione o del premio di risultato, si potrà sostituire il premio di risultato con l'indennità prevista all'Allegato 1 del presente contratto.

L'accordo aziendale ha durata triennale.

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

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

Clausola di non sovrapposibilità

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

Norma transitoria sulla clausola di non sovrapposibilità

1. Gli accordi aziendali con scadenza tra il 1° luglio 2009 e il 30 giugno 2010 avranno efficacia per ulteriori 12 mesi successivi alla loro scadenza.

2. Il valore del premio per obiettivi relativo a tale periodo di ultra-attività resta quello stabilito per l'ultimo anno di vigenza dell'accordo aziendale, fermo restando che quanto eventualmente da erogarsi a tale titolo sarà proporzionato al raggiungimento degli obiettivi già fissati.

Linee-guida per la contrattazione di secondo livello aziendale

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

Le linee-guida sono riportate all'Allegato 7.

Nota a verbale

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

- ai lavoratori in forza alla data del 15 aprile 2000 continueranno ad essere corrisposti "ad personam";
- ai lavoratori assunti a decorrere dal 16 aprile 2000 saranno corrisposti per intero alla fine del 4° anno di anzianità di servizio e "pro-rata" nei primi quattro anni, secondo modalità definite a livello aziendale.

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

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

Dichiarazione delle parti

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

N.d.R.: L'accordo 29 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Linee-guida per la contrattazione del premio di risultato (art. 25 - Contrattazione di secondo livello)

Le presenti linee-guida costituiscono il riferimento operativo per facilitare l'applicazione della normativa dell'art. 25 del presente contratto e per favorire la maggiore diffusione della contrattazione aziendale dei premi di risultato.

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

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

- a) l'informazione periodica sui principali indicatori aziendali, con eventuale esame congiunto su materie specifiche;
- b) l'esame congiunto circa i riflessi sull'inquadramento prodotti dai mutamenti organizzativi;
- c) la contrattazione di distribuzioni di orario non previste dal c.c.n.l.;
- d) i momenti di confronto sui temi della sicurezza del lavoro;
- e) la contrattazione dei premi di risultato;
- f) l'opportunità di concordare sperimentazioni di nuove modalità organizzative del lavoro o di forme di flessibilità degli orari volte a coniugare le necessità produttive dell'azienda con le esigenze dei lavoratori.

Ulteriori possibilità di confronto tra azienda e R.S.U. sono stabilite da norme esterne al c.c.n.l., come ad esempio la condivisione dei piani formativi aziendali da sottoporre a Fondimpresa.

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

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

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

- 1) analisi preliminare della situazione aziendale, con particolare riferimento ai mercati cui si rivolge l'impresa, ai prodotti, ai clienti, alla situazione economica generale;
- 2) esame dei punti di debolezza della competitività aziendale da migliorare;
- 3) individuazione di obiettivi di miglioramento da perseguire nel triennio di validità dell'accordo aziendale. Gli obiettivi possono riguardare l'intera azienda nel suo complesso oppure essere differenziati per singoli uffici o reparti, o per unità produttiva nel caso di aziende pluri-localizzate;
- 4) definizione dettagliata dei parametri da misurare per verificare se gli obiettivi sono stati raggiunti;
- 5) definizione delle somme retributive variabili collegate al raggiungimento dei parametri, nonché delle relative scadenze di pagamento;
- 6) attivazione della comunicazione interna aziendale tra funzioni/reparti/uffici per facilitare la conoscenza degli obiettivi e delle attività necessarie a conseguirli da parte di tutti i lavoratori interessati;
- 7) incontri periodici per l'esame della situazione;
- 8) incontro di fine periodo per la verifica (al termine del periodo di osservazione) degli obiettivi raggiunti.

Al fine di facilitare lo svolgimento delle fasi sopra elencate, si individuano le seguenti linee-guida di dettaglio, che costituiscono un riferimento operativo soprattutto nelle imprese di minori dimensioni.

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

1. Analisi preliminare

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

La panoramica potrà prendere in considerazione:

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

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

2. Scelta degli obiettivi di miglioramento

Sulla base delle considerazioni svolte nell'analisi preliminare, le parti individuano quali sono gli obiettivi da perseguire per il miglioramento della competitività.

L'osservazione delle migliori pratiche della contrattazione aziendale dalla metà degli anni '90 ad oggi fornisce le seguenti indicazioni di diverse scelte possibili:

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

3. Definizione dettagliata dei parametri cui riferirsi

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

raggiungimento degli obiettivi stessi.

Ad esempio:

Aumento della produttività:

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

Miglioramento della qualità dei beni prodotti:

- riduzione degli scarti di lavorazione;
- riduzione dei difetti/seconde scelte;
- riduzione dei reclami dei clienti.

Miglioramento di alcuni indicatori economici dell'azienda:

- fatturato;
- utile;
- margine operativo lordo (MOL);
- altri indicatori di bilancio o rapporto delle diverse voci di bilancio tra loro;
- riduzione dei consumi energetici.

Miglioramenti organizzativi interni:

- miglioramento del servizio ai clienti;
- riduzione del numero di infortuni sul lavoro;
- corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e dei comportamenti e procedure di sicurezza;
- riduzione dell'assenteismo.

Applicazione di procedure e di sistemi di gestione:

- applicazione dei sistemi di qualità.

4. Obiettivi misti

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

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

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

5. Variabilità

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

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

6. Valorizzazione dell'apporto lavorativo dei singoli dipendenti

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

A questo fine si potrà, ad esempio:

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

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

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

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

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

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

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

8. Applicazione dei benefici contributivi e fiscali

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

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

E' opportuno che le parti, nel determinare la somma del premio, prevedano che essa sia onnicomprensiva degli effetti sulla retribuzione indiretta e differita e sul trattamento di fine rapporto.

A questi fini è necessaria una apposita dichiarazione sul contratto aziendale, oltre al suo deposito presso l'INPS e l'INAIL.

10. Modalità di gestione del premio di risultato

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

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

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

Fermo restando che la durata dei contratti aziendali è triennale, le parti possono valutare se inserire nel contratto una "Clausola di salvaguardia" secondo la quale in caso di significative variazioni di prodotto, di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del premio, azienda e R.S.U. si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

Art. 25 (Tredicesima mensilità)

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

La corresponsione di tale mensilità deve avvenire prima di Natale, salvo conguaglio per gli eventuali elementi mobili.

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

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

Art. 26

(Mantenimento delle maggiorazioni per lavoro a turni)

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

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

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

Art. 27

(Indennità speciali)

Ai lavoratori del gruppo 1 dell'art. 4 verranno corrisposte le seguenti indennità speciali:

a) Indennità per maneggio di denaro e cauzione

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

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

b) Indennità per disagiata sede

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

(*) Sino al 31 dicembre 2010 8% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza.

Art. 28

(Quadri)

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

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

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

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

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

Nota a verbale

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

Art. 29

(Trattenute per risarcimento danni)

I danni che comportano 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.

Art. 30

(Trasferta)

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota a verbale

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

Art. 31 (Trasferimento)

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

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

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

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

E' anche dovuta al lavoratore, limitatamente alla durata del viaggio, l'indennità di trasferta di cui al punto d) dell'art. 30. Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) e b) che andrà a percepire nella nuova residenza; quando invece si trasferisca con la famiglia, detta indennità è commisurata alla intera mensilità della retribuzione di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) e b). Qualora per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 34
(Permessi ed altre facilitazioni)

Paragrafo A - Permessi di entrata ed uscita

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

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

Paragrafo B - Congedi parentali e permessi per necessità diverse

L'azienda, compatibilmente alle esigenze di servizio, può concedere, su richiesta, permessi non retribuiti ai lavoratori provenienti dai Paesi extracomunitari che debbano raggiungere, per gravi motivi familiari, il luogo d'origine.

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 con un preavviso di tre giorni lavorativi, salvo nei casi di comprovata indifferibilità e urgenza.

In materia di congedi parentali ed in particolare di permessi per il decesso di familiari, valgono le disposizioni di cui alla [legge 8 marzo 2000, n. 53](#) e successive modifiche.

L'azienda riconoscerà al lavoratore, donatore di midollo osseo, un permesso retribuito di tre giorni per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo; l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo debbono essere comprovati da specifiche certificazioni.

Paragrafo C - Volontariato

Per i lavoratori che facciano parte delle Organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge-quadro sul volontariato, 11 agosto 1991, n. 266, le parti si richiamano alle facilitazioni in tema di flessibilità dell'orario di lavoro previste dall'art. 17 della suddetta legge.

Art. 35
(Aspettativa)

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

Per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari valgono le disposizioni di cui alla [legge 26 giugno 1990, n. 162](#).

Art. 36
(Congedo matrimoniale)

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

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

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

Art. 37
(Servizio militare)

Fermo restando che, ai sensi dell'[art. 1, L. n. 226/2004](#), il servizio di leva obbligatoria è sospeso, il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

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

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

Art. 38
(Infortunio e malattie professionali)

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

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

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

Nel caso di malattia o di infortunio professionali, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste dall'art. 39 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionali, mentre a lui compete il trattamento dallo stesso articolo stabilito.

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

I lavoratori, trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso, nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Art. 39

(Trattamento in caso di malattia o di infortunio non professionali)

L'assenza dal lavoro deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio del normale orario lavorativo, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in grado di ricevere le comunicazioni.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio; qualora il terzo giorno coincidesse con uno dei giorni festivi di cui al 1° comma dell'art. 15, tale termine è posticipato al primo giorno successivo non festivo.

Nell'occasione, e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente soltanto attraverso i servizi ispettivi competenti, come previsto dalle vigenti norme di legge, secondo le modalità previste dalle norme di legge e del presente contratto.

A tal fine viene stabilito quanto segue:

a) per consentire l'effettuazione della visita di controllo della malattia, il lavoratore assente ha l'obbligo, anche nel caso in cui sia autorizzato ad uscire dal medico curante, di farsi trovare nel proprio domicilio o in quello che abbia tempestivamente comunicato all'inizio dell'assenza, almeno per quattro ore giornaliere, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno della settimana;

b) ferma restando l'entità e la durata minima delle fasce predette, la loro collocazione potrà essere modificata in funzione delle specifiche normative degli enti competenti;

c) sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore ha l'obbligo di darne, salvi i casi di forza maggiore, preventiva comunicazione all'azienda e di fornire, a giustificazione, la relativa certificazione.

Nel caso di mancato rispetto dei termini indicati al 1° e 2° comma del presente articolo, l'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento, sarà considerata ingiustificata ai fini economici e disciplinari.

Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al 4° comma del presente articolo il lavoratore decadrà dall'intero trattamento economico per l'intero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo e ferma restando l'azione disciplinare.

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

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

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

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

Entro i limiti di conservazione del posto sopra indicati, l'azienda riconoscerà ai lavoratori, non in prova e non in Cassa integrazione guadagni, i seguenti trattamenti.

Appartenenti al gruppo 3 di cui all'art. 4:

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

- corresponsione di un'integrazione della predetta indennità sino a raggiungere complessivamente l'importo netto dell'intera retribuzione, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2, nei primi 3, 4 o 5 mesi, rispettivamente nella ipotesi di cui ai punti a), b) e c) del comma 7;

- sempre nei limiti di conservazione del posto sopra indicati, qualora la corresponsione delle indennità a carico degli istituti di cui sopra venisse a cessare esclusivamente per il superamento dei limiti temporali previsti dalle rispettive regolamentazioni, corresponsione della metà della retribuzione di cui sopra.

Appartenenti ai gruppi 1 e 2 di cui all'art. 4:

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

a) intera nei primi 3, 4 o 5 mesi, rispettivamente nell'ipotesi di cui ai punti a), b) e c) del comma 7;

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

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

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

Per i lavoratori assistiti dal regime assicurativo previsto per la Tbc valgono le norme legislative in vigore.

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

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al

lavoratore le normali indennità previste dal presente contratto per il caso di licenziamento.

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

Le assenze dal lavoro per malattia od infortunio fermo restando quanto disposto dal 4° comma dell'art. 9, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto contrattualmente previsti.

Superati i limiti di conservazione del posto e di corresponsione dei trattamenti sopra indicati per un continuativo grave evento morboso, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta da presentarsi entro i suddetti limiti, di un periodo di aspettativa della durata di 5 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto.

In presenza di malattie particolarmente gravi per natura e continuità di assenza, documentate clinicamente, azienda e R.S.U. esamineranno i possibili interventi di tutela in quanto il lavoratore interessato ne faccia richiesta, nel rispetto del [D.Lgs. n. 196/2003](#).

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

Chiarimenti a verbale

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

2. I periodi di conservazione del posto di cui al 7° comma, nel caso di più assenze, si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi.

3. Nell'ambito della corresponsione del trattamento economico di malattia previsto dal comma 8 del presente articolo, l'azienda corrisponderà un'integrazione dell'indennità a carico degli Istituti assicuratori, anche con riferimento alla 13ª mensilità.

Nota a verbale

1. Le parti firmatarie riconoscono che livelli anomali di assenze sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza e sulla competitività delle aziende e, di conseguenza, sulla stessa occupazione. Le parti firmatarie confermano quindi che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione.

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

3. In questa ottica nei casi in cui l'assenteismo per malattia sia superiore, a livello di unità operativa, alla media di settore individuata in sede di Osservatorio nazionale, azienda ed R.S.U. si incontreranno per valutare la situazione, individuare le cause e intraprendere tutte le iniziative utili per correggere la situazione, ivi comprese quelle di carattere economico.

Art. 40

(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

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

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

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

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

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o per puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 39 del presente contratto a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

L'azienda anticiperà, ai normali periodi di paga, ai sensi della [legge 29 febbraio 1980, n. 33](#), l'indennità di maternità a carico dell'INPS.

Chiarimento a verbale

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

Art. 41

(Ambiente di lavoro - Rappresentanza per la salute e sicurezza e l'ambiente)

Paragrafo A

In applicazione del [decreto legislativo n. 81/2008](#) e in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria dall'[accordo interconfederale 22 giugno 1995](#), è stata definita la seguente disciplina sul Rappresentante dei lavoratori per la salute e sicurezza e l'ambiente (R.L.S.S.A.). Il Rappresentante dei lavoratori per la salute e sicurezza e l'ambiente subentra a tutti gli effetti al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) previsto dal c.c.n.l. 2 giugno 2004.

In tutte le aziende ed unità produttive, i lavoratori eleggono la R.L.S.S.A. in ragione di:

- 1 Rappresentante nelle aziende o unità produttive sino a 100 dipendenti;
- 2 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 101 a 200 dipendenti;
- 3 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;
- 6 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive con più di 1.000 dipendenti.

La R.L.S.S.A. viene eletta tra i componenti la R.S.U. In caso di assenza di R.S.U., la R.L.S.S.A. viene eletta dai lavoratori al loro interno.

L'elezione della R.L.S.S.A. avverrà secondo le procedure previste dall'[accordo interconfederale 22 giugno 1995](#), che si intendono qui integralmente richiamate o secondo le procedure che verranno eventualmente definite in attuazione del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

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

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

La R.L.S.S.A. svolge i compiti espressamente indicati dall'[art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008](#). In particolare, come espressamente previsto dal citato decreto:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è consultata preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- è consultata in occasione della designazione del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (R.S.P.P.);
- è consultata sulla designazione degli addetti al Servizio prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- è consultata in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37, comma 9, del D.Lgs. n. 81/2008;
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;

- partecipa alla riunione periodica di cui all'[art. 35 del D.Lgs. 81/2008](#) nel corso della quale sono esaminati la relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e salute durante il lavoro, l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione e il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

- riceve una formazione adeguata comunque non inferiore a quella prevista dall'[art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008](#);
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione.

La R.L.S.S.A. inoltre partecipa a quei sopralluoghi specifici del medico competente eventualmente programmati dalla Direzione aziendale a seguito di comunicazioni effettuate ai sensi dell'[art. 50, lett. n\) del D.Lgs. n. 81/2008](#).

Il diritto di accesso della R.L.S.S.A. ai luoghi di lavoro è esercitato nel rispetto delle esigenze produttive, con le limitazioni previste dalla legge.

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

Per quanto riguarda le modalità di consultazione della R.L.S.S.A., le informazioni e la documentazione che la stessa ha diritto di ricevere dall'azienda, si intendono qui richiamati i punti 2.2 e 2.3, Parte I dell'[accordo interconfederale 22 giugno 1995](#).

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

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'[art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008](#), oltre al tempo necessario per gli adempimenti di cui alle lett. b), c), d), g), i) ed l), ciascun componente la R.L.S.S.A. ha diritto a:

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

La R.L.S.S.A. ha diritto ad un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza, come previsto all'[art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008](#).

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

In aggiunta alla formazione di base di cui al comma precedente, la R.L.S.S.A. ha diritto ad aggiornamenti formativi relativi all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di rischi nuovi. I relativi moduli formativi, svolti sulla base delle linee-guida di settore elaborate dall'Osservatorio nazionale (Titolo I, lett. B) del presente contratto) avranno la durata di 8 ore annue.

L'azienda:

- qualora l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti al fine di migliorare l'ambiente di lavoro e la sicurezza imponesse la fermata totale o parziale degli stessi, provvederà ad utilizzare i lavoratori interessati in altre attività all'interno dello stabilimento ed ove ciò non fosse possibile, ad esaminare con la R.S.U. soluzioni alternative;
 - esaminerà con le Organizzazioni sindacali, le caratteristiche relative all'ambiente di lavoro dei nuovi complessi industriali, in occasione della loro installazione;
 - annualmente, in occasione di una delle riunioni periodiche di cui al comma 10, affronterà con la R.S.U. e la R.L.S.S.A. le principali tematiche in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.
- Inoltre, fermo restando quanto previsto dal [D.Lgs. n. 81/2008](#), nei casi in cui azienda e R.L.S.S.A. abbiano concordato l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro:
- delegati dei lavoratori del gruppo direttamente esposto alle specifiche condizioni ambientali in esame e da esso designati di volta in volta nel proprio ambito, in numero proporzionale alla consistenza del gruppo stesso e comunque non superiore a sei, partecipano alla discussione in uno con la R.S.U., con il riconoscimento della retribuzione di fatto, in quanto la discussione medesima si svolga in orario di lavoro;
 - i medici e tecnici sono tenuti al segreto sulle tecnologie e tecniche di produzione di cui vengono a conoscenza;
 - gli oneri per il complesso degli interventi effettuati dalle aziende/enti, poiché congiuntamente designati, e quelli per la tenuta delle registrazioni sono a carico dell'azienda.

Art. 42

(Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro)

Paragrafo A - Valori-limite

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

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

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

Paragrafo B - Prevenzione

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli Organi competenti, costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In particolare l'azienda:

- a) può sottoporre il lavoratore a visita medica al momento dell'assunzione, al fine di accertarne preventivamente l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando lo ritenga opportuno;
- b) sottopone in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge, ove lo ritenga opportuno, o quando i singoli interessati lo richiedano, i lavoratori addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese fra quelle considerate strettamente tali dalla legge) a periodiche visite mediche;
- c) è tenuta a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura, possono riuscire nocivi alla salute del lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni. Tali mezzi protettivi di uso personale, come: zoccoli, maschere, guanti, occhiali, stivali di gomma, ecc., sono forniti a cura e carico dell'azienda, sono assegnati in dotazione per tutta la durata del lavoro e devono essere mantenuti in stato di efficienza;
- 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.

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

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

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

Paragrafo C - Registrazioni

Vengono istituiti:

- a) il registro dei dati ambientali, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati delle rilevazioni riguardanti fattori ambientali fisici e chimici, i quali possano determinare situazioni di nocività e particolare gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati;
- b) il registro dei dati biostatistici, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici obbligatori, nonché le assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune; il registro sarà tenuto a disposizione della R.S.U. e dei lavoratori;
- c) il libretto sanitario personale e di rischio, tenuto ed aggiornato a cura dei Servizi sanitari di fabbrica, con vincolo di segreto professionale. In tale libretto saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali nonché, in sezioni separate, le risultanze del registro di cui alla lett. a) relative agli ambienti in cui ciascun lavoratore abbia svolto la sua attività.

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

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

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

- fasi di rischio della lavorazione;
- dispositivi finalizzati alla sicurezza dell'impianto;
- modalità operative per assicurare le condizioni di sicurezza;
- mezzi di prevenzione e loro ubicazione;
- mezzi di protezione individuali e collettivi e loro ubicazione;
- interventi sull'impianto in caso di emergenza.

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

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

Art. 43

(Diritto allo studio e facilitazioni particolari per lavoratori studenti)

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

Paragrafo A - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, 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.

Ferma restando la disposizione dell'art. 6 della [L. 8 marzo 2000, n. 53](#), in attuazione dell'[art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#) si conviene:

a) Lavoratori studenti universitari

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

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

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

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

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

Paragrafo B - Diritto allo studio

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

I lavoratori che intendono frequentare i predetti corsi di studio tenuti da istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, potranno usufruire, a loro richiesta e con le precisazioni indicate ai commi successivi, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali "pro-capite", comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico di un monte ore globale triennale messo a disposizione tra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

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

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

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

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

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 concordate a livello aziendale.

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

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento del terzo del monte ore triennale, o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 9° comma, la Direzione aziendale e la R.S.U., fermo restando quanto previsto al 9° comma stesso, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, la riduzione per concorso dei diritti individuali sul monte ore complessivo, fissando i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio. ecc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore

assegnabili a ciascuno.

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

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

Le aziende erogheranno, durante la frequenza ai corsi, acconti mensili congruamente, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al 5° comma, è costituito dalla regolare frequenza all'intero corso.

Paragrafo C - Congedi per la formazione

Ferme restanti le disposizioni della [legge 8 marzo 2000, n. 53](#), i lavoratori con più di 5 anni di servizio presso la stessa azienda possono presentare, anche tramite la R.S.U., richieste di fruizione dei congedi per la formazione di cui all'art. 5 della legge sopra indicata, con un preavviso di almeno:

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 44 (Abiti da lavoro)

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

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

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

A titolo indicativo rientrano nel trattamento di cui sopra i lavoratori addetti alla produzione o manipolazione o impiego di solventi e di sostanze corrosive o caustiche (quali ad es.: solfuro di carbonio, soda caustica, acidi, sali di piombo, ecc.) oppure i lavoratori addetti a lavorazioni molto sporchevoli o di rapida usura degli abiti, quali ad es.: preparazione e manipolazione di soluzioni di gomma, sterlingatura, catramatura, bitumatura, verniciatura, paraffinatura a caldo, cernita cascami, ecc. oppure gli addetti alle presse o ai mescolatori, sempreché tali lavorazioni risultino effettivamente sporchevoli, oppure per i lavoratori il cui vestiario sia soggetto ad usura per contatto o per proiezione di sostanze ad elevate temperature, come avviene, ad esempio, per i lavoratori addetti ai forni di fusione metalli, alle caldaie generatrici di vapore a carbone o nafta, ecc., per i saldatori, oppure per i lavoratori addetti al carico e scarico a spalla, o al carico e trasporto di sostanze sporchevoli come nerofumo e carbone, ecc.

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

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

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 es. uscieri, portieri, guardiani, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Art. 45 (Lavoro delle donne e dei minori)

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

Dichiarazione a verbale

Le parti, in conformità con quanto stabilito al 4° comma dell'[art. 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903](#) che prevede eventuali deroghe alle disposizioni contenute nell'articolo stesso per mansioni di lavoro particolarmente pesanti per il

personale femminile, convengono, in relazione alla eterogeneità dei settori ed al fatto che i fattori di pesantezza sono legati alle attuali concrete situazioni aziendali di carattere tecnico-organizzativo, di rinviare l'individuazione delle mansioni stesse a livello aziendale o anche territoriale purché per situazioni omogenee.

Art. 46
(Reclami e controversie)

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

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

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

Dichiarazione delle parti

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

Art. 47
(Inizio e fine del lavoro)

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

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

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

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

Art. 48
(Consegna e conservazione utensili e materiali)

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

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

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non consegnate. E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto a lui affidato.

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

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa e negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'art. 29.

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

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

Art. 49
(Visita di inventario e di controllo)

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

Le visite di controllo sulle persone sono ammesse nei casi e con le modalità previste all'[art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

Art. 50
(Assenze)

L'assenza dal lavoro deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio del normale orario lavorativo, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in grado di ricevere le comunicazioni. La relativa giustificazione dovrà essere fornita entro il giorno successivo.

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

Il lavoratore che non avesse fatto il regolare movimento della scheda è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro, e prima dell'uscita, la sua presenza nello stabilimento; in tal caso però sarà considerato ritardatario.

Art. 51
(Rapporti in azienda)

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

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale, che possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino non pregiudizievoli all'attività lavorativa ed alla convivenza nei luoghi di lavoro.

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 alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

In particolare il lavoratore deve:

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

A sua volta l'azienda non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui sopra e comunque quelli previsti dall'[art. 2125 del codice civile](#);

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

Art. 52
(Provvedimenti disciplinari)

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

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa fino all'importo di 3 ore di paga ed indennità di contingenza;
- d) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni.

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

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

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

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

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

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

Art. 53
(Multe e sospensioni)

Incorre nel provvedimento della multa e della sospensione il lavoratore:

- a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 50 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
- c) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- d) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche e di sicurezza consiglino tale divieto;
- e) che costruisca, entro le officine dell'azienda, oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa;
- f) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- g) che effettui irregolare scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo o di presenza;
- h) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene;
- i) che si trovi in condizioni di evidente ubriachezza.

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

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e

previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'INPS.

Art. 54
(Licenziamento per mancanze)

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 ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto d) dell'art. 53, sempreché la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;
- c) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;
- d) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, pronunciata anche ex [art. 444 cod. proc. pen.](#), per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- e) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- g) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
- h) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;
- i) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
- l) costruzione, entro le officine dell'azienda, di progetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;
- m) recidiva nella mancanza di cui al punto f) dell'art. 53;
- n) trascuranza dell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 53;
- o) mancanze disciplinari configurabili nei termini previsti dal 1° comma del presente articolo.

Art. 55
(Restituzione documenti di lavoro - Certificato di lavoro)

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

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

Ai sensi dell'[art. 2124 cod. civ.](#) l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa una dichiarazione nella quale sia indicato il tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e le mansioni da esso esercitate.

Art. 56
(Preavviso)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova, non può essere risolto da nessuna delle due parti, salvo quanto previsto dall'art. 54, senza un periodo di preavviso i cui termini sono stabiliti al comma 6 del presente articolo.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui ai commi 6 e 7 deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non prestato.

Qualora il datore di lavoro esoneri il lavoratore dalla prestazione, l'indennità sostitutiva del preavviso è computata nella retribuzione annua agli effetti del trattamento di fine rapporto limitatamente agli elementi tassativamente elencati all'art. 57.

In caso di licenziamento, i termini di preavviso, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese, sono i seguenti:

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

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

Art. 57
(Trattamento di fine rapporto - T.f.r.)

Il trattamento di fine rapporto, spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è disciplinato dall'[art. 2120 del codice civile](#) così come modificato dalla [legge 29 maggio 1982, n. 297](#) e successive modifiche.

La retribuzione annua per la determinazione della quota t.f.r. spettante è composta esclusivamente dai seguenti elementi retributivi:

- paga mensile o stipendio (minimo contrattuale - scatti di anzianità ed aumenti periodici di anzianità congelati ex art. 21, norma transitoria, del c.c.n.l. 14 luglio 1980 - eventuali aumenti di merito - eventuale importo retributivo individuale di cui all'art. 17, comma 2 del c.c.n.l. 2 luglio 1992, indennità di funzione per la qualifica dei quadri ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
- indennità di contingenza ed E.d.r. di cui all'art. 18 del c.c.n.l. 4 luglio 2008;
- maggiorazioni per lavoro in turni avvicendati di cui al 4° comma, punto 7, e al 5° comma dell'art. 12 e "ad personam" per mantenimento della maggiorazione di cui all'art. 26;
- premio di produzione di cui alla nota a verbale in calce all'art. 24 nonché l'indennità sostitutiva del premio di risultato, di cui al 5° comma del già citato articolo;
- cottimo o "ad personam" di cui al comma 22 dell'art. 22;
- ""ad personam" compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi" di cui alla norma transitoria in calce all'art. 23 del c.c.n.l. 15 aprile 2000;

- compenso per lavoro discontinuo sino alle 48 ore settimanali;

- indennità di mensa;

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

Gli elementi suindicati saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi di assenza dal lavoro previsti dal 3° comma dell'[art. 2120 del codice civile](#).

La quota annua ottenuta dividendo per 13,5 i surriportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata nella misura di 30/30.

Nota a verbale

L'indennità di anzianità maturata secondo la previgente disciplina viene accantonata e rivalutata secondo le disposizioni della [legge n. 297/1982](#).

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

- euro 28,41 già eventualmente corrisposte, in applicazione dell'accordo 31 marzo 1977, ai lavoratori in forza e non in prova alla medesima data;
- euro 64,56 già eventualmente corrisposte, in applicazione dell'accordo 14 luglio 1980, ai lavoratori in forza e non in prova alla medesima data.

Art. 58
(Indennità in caso di morte)

Al riguardo dispongono le norme del codice civile ([art. 2122](#)) che disciplina la materia.

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

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

Art. 59
(Cessione, trasformazione di azienda)

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

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

Art. 60
(Rappresentanza sindacale unitaria - Commissioni interne e delegato di impresa)

Paragrafo A - Rappresentanza sindacale unitaria

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto e che abbiano formalmente aderito all'[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#), in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori (R.S.U.), secondo la disciplina di elezione prevista dal su citato accordo.

L'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle Associazioni previste alla Parte seconda, punto 4, lett. b), dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 nel rispetto delle condizioni ivi previste.

La R.S.U. è composta, per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al 1° e 2° comma del presente articolo, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni di cui al 1° comma e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.

Per la composizione delle liste le Associazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche (operai, impiegati e quadri) e del genere dei lavoratori in forza all'unità produttiva.

Il numero dei componenti la R.S.U., è individuato come segue, in funzione del numero dei lavoratori in forza nelle unità produttive:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
- 11 componenti nelle unità da 451 a 600 dipendenti;
- 13 componenti nelle unità da 601 a 750 dipendenti;
- 16 componenti nelle unità da 751 a 1.000 dipendenti;
- 21 componenti nelle unità da 1.001 a 1.500 dipendenti;
- 25 componenti nelle unità da 1.501 a 2.000 dipendenti;
- 27 componenti nelle unità da 2.001 a 2.500 dipendenti;
- 30 componenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

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

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

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

Nelle unità produttive con più di 200 dipendenti, la R.S.U., ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, può avvalersi, per i rapporti con la Direzione aziendale, di un Comitato esecutivo eletto tra i suoi componenti.

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di fabbrica di cui all'art. 65 del c.c.n.l. 2 luglio 1992 e i suoi componenti subentrano alle R.S.A. ed ai dirigenti della R.S.A. di cui alla [legge n. 300/1970](#) per titolarità di diritti, permessi, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente contratto.

Nei confronti di ciascun componente la R.S.U., eletto o designato nell'ambito del numero corrispondente al limite occupazionale previsto al precedente punto 5, si applica la tutela di cui agli [artt. 18 e 22 della legge n. 300/1970](#).

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

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

Le Associazioni sindacali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL, per lo svolgimento della loro attività associativa all'interno delle unità produttive disporranno di permessi retribuiti per un monte ore annuo pari a mezz'ora per ogni dipendente in forza all'unità. Tali permessi, di norma, saranno usufruiti dai componenti la R.S.U. espressamente delegati dalle citate Associazioni.

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

Le operazioni connesse con l'elezione della R.S.U. saranno svolte, in funzione delle esigenze produttive, secondo le modalità indicate dall'[A.I. 20 dicembre 1993](#). Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione. La Direzione aziendale per parte sua fornirà alla Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti con diritto di voto, secondo la richiamata disciplina prevista dall'accordo interconfederale.

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

Paragrafo B - Commissioni interne e delegato d'impresa

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

Per le imprese da 5 a 15 dipendenti sono confermate le norme previste dall'[accordo interconfederale 18 aprile 1966](#) inerenti il delegato di impresa, i suoi compiti e la relativa tutela.

* * *

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia alle disposizioni dell'A.I. 20 dicembre 1993.

Note a verbale

I permessi di cui al presente articolo assorbono quelli spettanti ai dirigenti della Rappresentanza sindacale aziendale a norma dell'[art. 23 della legge n. 300/1970](#) nonché quelli sinora concessi alla Commissione interna.

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

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

Art. 61
(Assemblee)

Fermo restante quanto previsto dall'[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#), nelle singole unità produttive che occupino più di 15 dipendenti, potranno essere promosse dalla R.S.U. assemblee del personale in forza presso l'unità medesima, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.

Tali assemblee saranno tenute in luoghi idonei posti a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva o, in caso di impossibilità, nelle immediate vicinanze, fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.

Le assemblee durante l'orario di lavoro saranno svolte in modo tale da garantire l'ordinato eventuale arresto e la pronta ripresa del lavoro e, nei cicli continui e lavorazioni a turno, la loro normale prosecuzione, con modalità da concordare tra le Direzioni aziendali e la R.S.U. Nelle lavorazioni a turni o a ciclo continuo la partecipazione di tutti i lavoratori potrà essere assicurata articolando l'assemblea secondo la distribuzione dei turni. Le assemblee saranno normalmente tenute all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro o della sosta giornaliera.

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto, previamente indicati al datore di lavoro.

La R.S.U. che intenda convocare l'assemblea deve far pervenire alla Direzione aziendale interessata, normalmente almeno 2 giorni lavorativi prima della data prevista per l'assemblea stessa, una comunicazione scritta contenente l'indicazione del giorno, dell'ora di inizio e della durata presunta, nonché l'ordine del giorno.

Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data dell'assemblea saranno comunicate entro 24 ore dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro a quelle dei lavoratori.

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

Lo svolgimento delle assemblee, durante l'orario di lavoro, è limitato a 10 ore all'anno, compensate con la retribuzione che ciascun lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato l'attività lavorativa secondo il proprio orario normale di lavoro.

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 62
(Affissioni)

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

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

Art. 63
(Permessi per cariche sindacali)

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

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

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

L'appartenenza agli Organi di cui al 1° comma e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni di cui sopra alle Associazioni competenti dei datori di lavoro che provvederanno a comunicarle all'azienda interessata.

Art. 64
(Aspettativa per cariche pubbliche e sindacali)

Il lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive ovvero cariche sindacali provinciali e nazionali può, a richiesta, essere collocato in aspettativa per la durata della carica.

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

Art. 65
(Versamento dei contributi sindacali)

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

La delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare in percentuale sul minimo contrattuale e sull'indennità di contingenza (*) del contributo che l'azienda stessa è autorizzata a trattenere e della Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza mediante versamento ad un istituto bancario sul conto corrente indicato dallo stesso Sindacato. Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

Chiarimento a verbale

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

Dichiarazione a verbale

1. Le Organizzazioni dei lavoratori stipulanti dichiarano che i lavoratori da esse rappresentati ritengono che la trasformazione da cifra in misura percentuale sul minimo contrattuale e indennità di contingenza (*) nonché ogni modifica della percentuale stessa e delle modalità di iscrizione e versamento, sempre salvo il diritto individuale di revoca, non dà luogo a rinnovo delle deleghe già rilasciate.

2. Le Organizzazioni dei datori di lavoro stipulanti prendono atto della dichiarazione suddetta.

(*) Sino al 31 dicembre 2010.

Art. 66
(Abrogazione dei precedenti contratti - Opzione)

Il presente contratto, le cui norme sono inscindibili nel loro complesso, annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti collettivi nazionali e quelli provinciali integrativi preesistenti per le categorie dei lavoratori cui si riferiscono.

Per quanto concerne gli accordi interconfederali, gli altri accordi provinciali e gli accordi aziendali, si intendono superate e sostituite (salvi facendo i casi di esplicito richiamo) le norme afferenti agli istituti disciplinati dal presente contratto, le cui disposizioni - nell'ambito di ciascuno degli istituti stessi - sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Pertanto, per quanto concerne i predetti altri accordi provinciali ed accordi aziendali, le parti interessate si consulteranno per proporre poi alle rispettive competenti Organizzazioni sindacali periferiche l'accordo per l'opzione - in relazione a singoli istituti - fra le norme di cui al presente contratto e quelle degli accordi in questione regolanti i singoli stessi istituti.

L'opzione non potrà essere esercitata dopo il sessantesimo giorno dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 67
(Condizioni di miglior favore)

Le parti si danno reciprocamente atto che, stipulando il presente contratto, non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

Art. 68
(Piccole aziende)

Per le piccole aziende industriali che occupano non più di 25 operai si conviene che, attraverso accordi da stipularsi fra le competenti Organizzazioni sindacali provinciali, si potrà addivenire a temperamenti che valgano a limitare l'onere di qualche istituto contrattuale.

Art. 69
(Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa)

Le aziende distribuiranno gratuitamente ai lavoratori in servizio una copia del presente contratto di lavoro.

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

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Art. 70
(Decorrenza e durata - Modalità per il rinnovo del c.c.n.l.)

Il presente contratto, fatte salve le decorrenze particolari stabilite per singoli istituti, decorre dal 18 marzo 2010 e sarà valido fino al 31 dicembre 2012.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno, qualora non sia data disdetta con lettera raccomandata R/R almeno 6 mesi prima della scadenza.

Le proposte di rinnovo saranno presentate in tempo utile per consentire l'inizio delle trattative, 6 mesi prima della scadenza.

La parte che ha ricevuto le richieste di modifica dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricezione delle stesse.

Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale, e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Entro i primi 6 mesi del terzo anno di vigenza del contratto collettivo nazionale le parti si incontreranno sugli eventuali scostamenti significativi fra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo registrati dagli Organismi competenti. Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro il triennio di vigenza del contratto nazionale di lavoro, mediante la variazione dei minimi contrattuali.

Chiarimento a verbale

Le parti confermano la vigenza delle disposizioni del c.c.n.l. 4 luglio 2008 nel periodo dal 1° gennaio 2010 al 17 marzo 2010.

ALLEGATI

Allegato 1

Importi dell'indennità sostitutiva del premio di risultato
mensile applicabile, in alternativa al premio di risultato
alle imprese di cui al comma 5 dell'art. 24 del presente contratto

<i>Categoria</i>	<i>Euro</i>
I	30,00
H	33,00
G	35,00
F	37,00
E	39,00
D	42,00
C	43,00
B	44,00
A	47,00
Q	51,00

Allegato 2

Declaratorie e posizioni professionali

Amministrazione

Livello A

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una articolata formazione tecnica specialistica, orientata ad interventi in processi e metodologie dell'area di appartenenza e alla individuazione di soluzioni integrate con altre aree funzionali;

- hanno la responsabilità di attività che comportano rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di appartenenza, con guida, coordinamento e controllo delle attività di altri lavoratori;

- operano in condizioni di autonomia direttiva, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

A/1 Responsabile settore/coordinatore attività contabili

- Opera nell'ambito di un'area/settore amministrativo (contabilità: generale, analitica/industriale, fatturazione: clienti e fornitori)

- Guida, coordina e controlla l'attività di personale amministrativo.
- Garantisce lo svolgimento delle pratiche amministrative, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali.
- Elabora le informazioni per la redazione di documenti amministrativi/contabili e/o per analisi statistiche, previsionali e consuntive.
- Le sue funzioni implicano anche rapporti con enti esterni all'azienda.

A/1 Specialista attività contabili

- Nell'ambito di un'unità operativa, garantisce l'esecuzione di tutte le attività amministrative (contabilità, controllo di gestione, salda-conto clienti e fornitori, cassa, ecc.), anche attraverso rapporti con enti esterni e/o predispone procedure per l'ottimale gestione amministrativa dell'unità medesima.

A/1 Coordinatore attività di revisione interna

- Opera nell'ambito dell'area amministrazione e contabilità.
- Guida, coordina e controlla il lavoro di uno o più revisori.
- Controlla, anche con l'utilizzo di particolari tecniche, le attività di revisione interna. Valuta e verifica la corretta gestione amministrativa e contabile, attraverso l'analisi ed il riscontro delle varie operazioni e l'esame delle documentazioni, anche al fine del miglioramento dell'affidabilità del sistema di controlli interni.

Livello B

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore, o formazione equivalente, o esperienza precedente; unitamente ad una approfondita conoscenza tecnica specialistica volta alla gestione critica di procedure, metodologie e adempimenti normativi nei settori giuslavoristici e di bilancio/contabilità;
- hanno la responsabilità di garantire che il risultato delle attività, articolate secondo pratiche e metodi diversi, sia costantemente ed esattamente conforme, pur in presenza di numerose e complesse variabili ed interferenze, alle disposizioni normative pertinenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area professionale;
- operano con ampia autonomia decisionale, disimpegnando compiti implicanti scelte nell'ambito delle pratiche e norme di riferimento; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

B/1 Revisore

- Esegue, secondo i programmi di "audit", analisi, valutazioni, verifiche e riscontri di complesse procedure e di operazioni amministrative e contabili, accertandone la conformità alle normative aziendali ed agli obblighi di legge.
- Effettua le conseguenti segnalazioni e promuove il miglioramento delle suddette procedure, al fine di minimizzare le deviazioni dagli standards.

Livello C

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una formazione tecnica specialistica volta alla gestione critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità di attività, nell'ambito di pratiche e metodi diversi che, per variabilità ed incertezza dei risultati, comportino scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area funzionale;
- operano in condizioni di autonomia decisionale, disimpegnando compiti secondo differenti procedure e metodologie, implicanti scelte di priorità nell'ambito delle norme e pratiche stabilite; ricevono una verifica del risultato complessivo delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

C/1 Contabile

- Opera nell'ambito di un settore amministrativo (contabilità, fatturazione clienti e/o fornitori, ecc.).
- Sulla base delle procedure aziendali, controlla l'attendibilità e la conformità dei dati contabili, anche attraverso contatti con enti interni ed esterni all'azienda, e ne esegue la registrazione e l'elaborazione, utilizzando anche supporti informatici.

C/1 Cassiere

- Effettua, secondo procedure prestabilite, attività contabili conseguenti alle operazioni di pagamento e di incasso, avendone la responsabilità finanziaria degli errori.

Livello E

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso l'intero ciclo delle scuole professionali o formazione equivalente oppure esperienza precedente; unitamente ad un adeguato tirocinio per la maturazione di particolari capacità operative e particolari abilità manuali e/o per l'utilizzo di mezzi e per comprendere e mettere in pratica procedure prestabilite;
- hanno la responsabilità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle prestazioni;
- operano in condizioni di autonomia operativa, eseguendo compiti secondo istruzioni ricevute nell'ambito di procedure e metodi dati, con limitata possibilità di scelta tra differenti opzioni; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

F/1 Addetto contabilità

- Provvede alla raccolta di dati ed allo svolgimento di una o più operazioni contabili, sulla base di schemi e metodologie standard: impostazione e registrazione dati su moduli o supporti informatici, totalizzazioni e valorizzazioni, elaborazioni statistiche, ecc.

Commerciale e logistica

Livello A

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una articolata formazione tecnica specialistica, orientata ad interventi in processi e metodologie dell'area di appartenenza e alla individuazione di soluzioni integrate con altre aree funzionali;
- hanno la responsabilità di attività che comportano rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di appartenenza, con guida, coordinamento e controllo delle attività di altri lavoratori;
- operano in condizioni di autonomia direttiva, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

A/1 Specialista di marketing

- Collabora alla definizione degli obiettivi di vendita, in termini di volumi, mix, condizioni di vendita e campagne promozionali, a livello nazionale e per singola zona.
- Svolge attività di supporto alla linea di vendita, analizzando e curando la corretta applicazione metodologica e operativa delle leve di marketing.
- Assicura l'attuazione, la gestione operativa ed il costante aggiornamento del flusso informativo tra la linea di vendita e gli enti interni ed esterni alla società.

A/1 Coordinatore di sezione commerciale

- Analizza e stima il mercato, individuando le opportunità di sviluppo del business e proponendo al capo zona gli obiettivi di zona coerenti con le politiche aziendali.
- Esegue una valutazione della clientela in funzione del mix prodotto, mix canali, dei potenziali e dell'affidabilità della stessa; identifica inoltre le priorità di copertura e di penetrazione nel mercato.
- Gestisce in modo differenziato la clientela nell'ambito delle relative leve a disposizione (sconto, credito, attività promozionale, assistenza tecnica, logistica) tenendosi informato dell'attività della concorrenza.
- Assegna agli addetti alle vendite gli obiettivi in linea con il potenziale delle zone di competenza e fornisce loro supporto al fine di assicurare e controllare il raggiungimento degli obiettivi globali.

A/1 Venditore

- Realizza gli obiettivi di vendita concordati con il superiore, nell'ambito della zona e del prodotto di competenza, individuando la potenzialità del mercato, analizzando e valutando, in termini di copertura e di penetrazione, le varie informazioni acquisite.
- Concorda con il capo zona i potenziali, gli obiettivi ed i programmi di vendita per singolo cliente.
- Sviluppa costantemente azioni promozionali e di vendita operando scelte di selezione ed acquisizione della clientela ed illustra a ciascun cliente i vantaggi previsti dalla campagna di vendita in funzione dei volumi, del mix di prodotto e dei tempi di acquisto ed in confronto con quelli della concorrenza.
- Verifica il rapporto fido/esposizione e programma il rifornimento tenendo conto delle possibilità finanziarie del cliente in modo da non creare possibilità di scaduto.

A/1 Coordinatore tecnico-commerciale

- Fornisce consulenza ed assistenza tecnica al cliente per garantire un corretto utilizzo del prodotto in funzione del

tipo di applicazione, guidando, coordinando e controllando le attività di assistenti ed addetti.

- Raccoglie informazioni e dati utili a valutare il grado di apprezzamento del prodotto di competenza ed a suggerire miglioramenti del prodotto/servizio.

- Supporta il personale di vendita durante le trattative commerciali qualora si presenti la necessità di fornire specifiche notizie tecniche.

A/1 Coordinatore gestione ordini

- Ricevuti gli ordini direttamente dal cliente, ne cura la gestione guidando, coordinando e controllando i collaboratori nei rapporti con la clientela.

- Controlla, sulla base dei fidi assegnati, l'affidabilità del cliente e concorda con gli enti competenti le eventuali azioni conseguenti.

- Mantiene rapporti con gli enti commerciali, di produzione ed amministrativi.

A/1 Acquisitore

- Elabora il piano degli acquisti e degli approvvigionamenti sulla base dei programmi di produzione e dei livelli di scorta definiti; esegue ricerche di mercato, per individuare possibili fornitori.

- Conduce direttamente, nell'ambito del mandato ricevuto, le trattative di acquisto, concordando quantità, prezzi, modalità di consegna e termini di pagamento, collaborando col superiore per gli ordini più rilevanti.

- Controlla l'andamento degli acquisti, analizzando gli scostamenti tra preventivi e consuntivi.

- Guida, coordina e controlla l'attività di compratori/approvigionatori a cui fornisce gli indirizzi necessari per l'espletamento delle procedure operative di acquisto.

A/1 Acquisitore di macchinari e apparecchiature complesse

- Contatta preliminarmente i potenziali fornitori, per l'approccio del problema e per richiedere le offerte di prezzo.

- Analizza le offerte di prezzo ricevute, anche effettuando preventivi di massima e individua il fornitore secondo criteri oggettivi (affidabilità, qualità del lavoro, rispetto delle consegne, prezzo adeguato, ecc.).

- Approfondisce e risolve eventuali problemi tecnici con il contributo del fornitore stesso e della funzione aziendale che ha fatto la richiesta di acquisto.

- Emette l'ordine di acquisto.

A/1 Coordinatore programmazione e gestione scorte/programmatore

- Elabora, in base alle previsioni commerciali ed alle potenzialità produttive delle unità operative, il piano di produzione di massima.

- Sulla base del piano di produzione e delle variazioni eventualmente intercorse, elabora il programma di produzione relativo alle diverse unità operative.

- Può apportare variazioni ai programmi di produzione esistenti, inserendo le modifiche richieste dagli enti tecnici o commerciali.

- Collabora alla definizione dei livelli di scorta, che può verificare costantemente in relazione all'andamento degli ordini.

- Controlla l'avanzamento delle richieste di prodotto in portafoglio rispetto ai budgets previsionali.

A/1 Gestore dei flussi ai depositi

- Gestisce l'andamento degli stock della merce nei depositi, intervenendo in caso di anomalie anche con correzione dei parametri di rifornimento.

- Definisce il tipo di rifornimento (automatico, a capienza, ecc.) o lo può modulare secondo le esigenze contingenti del mercato.

- Determina gli stock per i nuovi articoli da immettere nel mercato in base alle previsioni di vendita.

- Garantisce una distribuzione equilibrata dei vari tipi di merce ai depositi.

A/1 Coordinatore trasporti

- Coordina l'attività di spedizione contattando i vettori con cui sono in vigore contratti aperti per il reperimento dei mezzi più idonei a soddisfare le esigenze del servizio, anche in relazione alla diversa composizione dei carichi.

- Esamina le particolari caratteristiche dei diversi trasporti e valuta le offerte ricevute sotto il profilo del contenuto economico, delle condizioni generali e dell'affidabilità.

- Concorda autonomamente, nell'ambito del mandato ricevuto, le condizioni tariffarie e di trasporto.

- Garantisce anche il rispetto dei programmi di spedizione e trasporto tra diverse unità di deposito e ricerca nuovi vettori in caso di disservizi o urgenze.

- Guida, coordina e controlla il lavoro di più collaboratori.

A/1 Responsabile di magazzino

- Coordina lo svolgimento delle attività amministrative, l'effettuazione di inventari e controlli contabili e/o fiscali, la registrazione dei movimenti di prodotti finiti e/o materiali di produzione.

- Guida, coordina e controlla assistenti ed operatori nello svolgimento delle attività di ricevimento, controllo, scarico, stoccaggio, conservazione e spedizione di materiali o merci.

- Mantiene contatti con trasportatori e clienti per la risoluzione di problemi connessi all'economicità ed alla tempestività delle spedizioni.

- Interagisce con le funzioni di produzione, di controllo e commerciale per organizzare l'attività del magazzino, in armonia con i loro bisogni.

- E' responsabile dell'efficienza dei mezzi e delle attrezzature affidategli.

- Può essere responsabile della definizione e del mantenimento delle giacenze dei magazzini, adeguandone i livelli sulla base degli effettivi consumi e delle disponibilità dei materiali sul mercato

Livello C

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una formazione tecnica specialistica volta alla gestione critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità di attività, nell'ambito di pratiche e metodi diversi che, per variabilità ed incertezza dei risultati, comportino scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area funzionale;
- operano in condizioni di autonomia decisionale, disimpegnando compiti secondo differenti procedure e metodologie, implicanti scelte di priorità nell'ambito delle norme e pratiche stabilite; ricevono una verifica del risultato complessivo delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

C/1 Assistente commerciale/tecnico gestione ordini

- Assume e/o gestisce l'ordine del cliente, in funzione del tipo di prodotto o canale di vendita, avviando ed eseguendo la specifica procedura operativa di evasione in termini di preparazione e spedizione.
- Fornisce al cliente informazioni relative ai prezzi, ai lotti minimi d'acquisto ed ai tempi di consegna e, in base ai limiti forniti dal superiore, può discuterne il prezzo.
- Gestisce, sulla base delle indicazioni del superiore, i rapporti con i clienti per ciò che riguarda: termini di consegna, modifiche all'ordine, solleciti, errori di fatturazione, resi e reclami, note di debito e credito, avviando le procedure relative.

C/1 Tecnico raccolta ed elaborazione dati di mercato

- Effettua la raccolta, l'aggiornamento e l'elaborazione delle previsioni di vendita e delle gamme prodotti, per l'elaborazione del "marketing plan".
- Cura la formalizzazione degli obiettivi di vendita mensilizzati a livello di totale famiglia e mix, ne effettua la presentazione ai capi zona per la conferma e l'approvazione. Effettua il controllo degli scostamenti tra risultati di vendita e obiettivi stabiliti e fornisce tempestive informazioni alle forze di vendita.
- Supporta operativamente le linee di vendita nella elaborazione del confronto prezzi di listino con altre marche, rispetto alle quali elabora il posizionamento dei prodotti.

C/1 Assistente tecnico

- Raccoglie, attraverso contatti con i clienti e con il personale di vendita, tutti i dati e le informazioni utili a valutare il grado di apprezzamento dei prodotti in prova, comunicando agli enti tecnologici i risultati.
- Si reca, generalmente su segnalazione del superiore o del personale di vendita, presso i clienti per l'esame di problemi tecnici e fornisce assistenza per l'installazione e l'impiego.
- Informa il personale di vendita in merito alle caratteristiche tecniche di nuovi prodotti e lo affianca eventualmente nei contatti con la clientela.

C/1 Compratore/approvvigionatore

- Emette, sulla base dei programmi di approvvigionamento per i materiali di produzione e delle richieste di acquisto per i materiali di consumo, gli ordini di acquisto operando anche su contratti aperti.
- Segue l'attività di sollecito al fornitore per garantire il rispetto dei tempi di consegna stabiliti.
- Supporta il superiore nell'attività di acquisto relativa a materiali e prodotti, provvedendo alla ricerca di fornitori, alla definizione delle condizioni ed alla stesura dei contratti.

C/1 Assistente magazzino

- Controlla gli arrivi delle materie prime dai fornitori, confrontando l'ordine e la bolletta di accompagnamento dei beni viaggianti, per la verifica della conseguenza quantitativa ed avvia la procedura operativa di carico contabile.
- Segnala al diretto superiore gli scostamenti quantitativi e/o di tipologia del prodotto per consentire le decisioni in merito.
- Controlla i versamenti di prodotto finito o i prelievi di materie prime da reparti di produzione, conti lavorazione e resi, avviando le relative procedure operative.
- Gestisce le attività operative del personale di magazzino, distribuendo i carichi di lavoro determinati dalle operazioni di versamento, prelievo e carico/scarico degli automezzi.
- Gestisce l'approntamento del carico degli automezzi verificando e correggendo eventuali scostamenti tra carico pianificato e carico reale.
- Effettua periodicamente gli inventari fisici per l'espletamento delle rettifiche inventariali (per scorte, contabilità industriale, bilancio).

Gruppo 2:

C/2 Capo squadra di magazzino

- Controlla gli arrivi delle forniture confrontando l'ordine con i documenti di spedizione ed avvia la procedura operativa di carico contabile.
- Segnala al superiore gli scostamenti quantitativi o di tipologia di prodotto per consentire le decisioni in merito.
- Controlla i versamenti di prodotto e/o prelievi di materie prime, avviando le relative procedure operative.

- Coordina e controlla l'attività degli operatori di magazzino distribuendo i carichi di lavoro derivanti dalle attività di versamento, prelievo, carico e scarico di automezzi e ottimizzazione delle aree di stoccaggio.
- Gestisce l'approntamento del carico degli automezzi verificando e correggendo eventuali scostamenti tra carico pianificato e carico reale.
- Assicura il rispetto delle norme di gestione fisica e amministrativa.
- E' responsabile della corretta emissione e della congruenza dei documenti di legge.

Livello E

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo delle scuole professionali o medie superiori o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una specifica ed adeguata formazione tecnica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro propri dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità della scelta del tipo e delle modalità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle prestazioni e/o la responsabilità della supervisione e del controllo di lavoratori di livello inferiore;
- operano in condizioni di autonomia delimitata, disimpegnando compiti, secondo pratiche e metodi, implicanti scelte tra le opzioni possibili, nel rispetto di norme e procedure definite; ricevono una verifica dei risultati finali.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

E/1 Incaricato pratiche di magazzino/spedizione

- Riceve e controlla i documenti di versamento di materiali e prodotti a magazzino e provvede alle operazioni di carico contabile attraverso l'imputazione nel sistema informativo.
- Controlla la rispondenza tra ordine e bolla di prelievo ed effettua le operazioni di scarico contabile.
- Emette, controlla e smista la documentazione necessaria alle spedizioni per Italia ed estero, anche corredandola con eventuali istruzioni per il trasportatore.
- Supporta l'amministrazione nella verifica dell'attività contabile relativa al magazzino.

E/1 Preparatore documenti per import/export

- Prepara le bollette doganali e le relative documentazioni valutarie e statistiche, effettuando anche i conteggi degli importi.
- Controlla e corregge i documenti accessori della pratica.
- Allestisce la pratica raccogliendo la corrispondenza, le istruzioni agli spedizionieri e ai trasportatori e ogni altro documento necessario al buon fine della pratica stessa.

Livello F

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso l'intero ciclo delle scuole professionali o formazione equivalente oppure esperienza precedente; unitamente ad un adeguato tirocinio per la maturazione di particolari capacità operative e particolari abilità manuali e/o per l'utilizzo di mezzi e per comprendere e mettere in pratica procedure prestabilite;
- hanno la responsabilità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle prestazioni;
- operano in condizioni di autonomia operativa, eseguendo compiti secondo istruzioni ricevute nell'ambito di procedure e metodi dati, con limitata possibilità di scelta tra differenti opzioni; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

F/3 Addetto assistenza tecnica

- Effettua, in base a programmi definiti o su chiamata, interventi pratici di assistenza preventiva e correttiva sul prodotto.
- Esegue interventi addestrativi ed informativi ad utenti sull'impiego del prodotto.

F/3 Preparatore merci/magazziniere

- Effettua, utilizzando i mezzi di movimentazione più idonei, lo stoccaggio dei materiali di entrata, le operazioni di scarico automezzi, i conteggi unità, l'aggiornamento delle schede inventario, anche con l'imputazione di dati nel terminale e il posizionamento della merce nelle zone apposite.
- Fornisce, sulla base dei documenti ricevuti, i materiali necessari alla produzione, anche effettuando direttamente il rifornimento delle linee.
- Esegue le operazioni di prelievo e preparazione del prodotto per la spedizione, con la spunta del prelevato e segnalando al superiore eventuali anomalie.
- Svolge le operazioni di inventario fisico, utilizzando l'apposita modulistica per i conteggi.

F/3 Autista

- Conduce automezzi (con possibilità di carico e scarico del mezzo). effettua interventi di regolazione e di

manutenzione ordinaria e, in caso di panne, gli interventi di riparazione consentiti dai mezzi disponibili a bordo.

Livello G

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso insegnamento ed addestramento specifici per maturare una buona abilità manuale, la conoscenza dei mezzi di lavoro e la padronanza delle metodologie e strumentazioni per il rilievo e la registrazione dei dati di processo;
- hanno la responsabilità di assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle attività e di accertare la corrispondenza qualitativa e quantitativa, anche in termini di riscontro della congruità dei parametri rilevati;
- operano in condizioni di autonomia parzialmente vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni specifiche, nell'ambito di procedure e di processi standardizzati; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

G/3 Carrellista

- Addetto alla manovra di un mezzo di trasporto, con conduzione a bordo, per effettuare il deposito, il prelievo e l'impilamento di materiali vari in zone e posti prestabiliti, con responsabilità di accertare la corrispondenza tra i materiali movimentati e le specifiche di fabbricazione, qualità e spedizione.

G/3 Addetto a magazzini

- Effettua operazioni di prelievo e accettazione di prodotti, semilavorati e materie prime con responsabilità di riscontro documentale delle operazioni e con imputazione di dati su terminale.
- Esegue la movimentazione e l'impilamento di materiali vari da e per zone e posti prestabiliti nel magazzino, anche con l'ausilio di elevatori meccanici.

Livello H

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso un insegnamento limitato ed un addestramento specifico per maturare una buona abilità manuale, capacità operativa e conoscenza dei mezzi di lavoro;
- hanno la responsabilità dell'accuratezza nell'esecuzione dei compiti assegnati e dell'accertamento del risultato dell'attività;
- operano in condizioni di autonomia vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni dettagliate nell'ambito di procedure vincolanti e di processi standardizzati; ricevono un controllo sul modo di operare e sul risultato delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

H/3 Carrellista

- E' addetto alla manovra di un mezzo di trasporto, con conduzione a bordo, per effettuare il deposito, il prelievo e l'impilamento di materiali vari in zone e posti prestabiliti, nel rispetto delle specifiche di qualità e di fabbricazione.

Manutenzione

Livello A

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una articolata formazione tecnica specialistica, orientata ad interventi in processi e metodologie dell'area di appartenenza e alla individuazione di soluzioni integrate con altre aree funzionali;
- hanno la responsabilità di attività che comportano rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di appartenenza, con guida, coordinamento e controllo delle attività di altri lavoratori;
- operano in condizioni di autonomia direttiva, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

A/1 Assistente capo manutenzione

- Guida, coordina e controlla l'attività di più assistenti e manutentori.

- Programma e organizza gli interventi di qualsiasi tipo di manutenzione, definendone le priorità nell'ambito degli obiettivi aziendali.
- Aggiorna i collaboratori sulle nuove tecniche di manutenzione e dà loro l'assistenza necessaria per gli interventi particolarmente complessi.
- Definisce con altri enti le modalità operative di un programma di manutenzione e collabora alla ricerca di soluzioni tecniche atte a migliorare il livello manutentivo e/o costruttivo degli impianti, nel rispetto delle norme di sicurezza.

Livello C

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una formazione tecnica specialistica, volta alla gestione critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità di attività, nell'ambito di pratiche e metodi diversi che, per variabilità ed incertezza dei risultati, comportino scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area funzionale;
- operano in condizioni di autonomia decisionale, disimpegnando compiti secondo differenti procedure e metodologie, implicanti scelte di priorità nell'ambito delle norme e pratiche stabilite; ricevono una verifica del risultato complessivo delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

C/1 Tecnico di manutenzione

- Sviluppa gli studi sulle macchine di fabbricazione per facilitare e semplificare gli interventi di manutenzione di qualsiasi natura.
- Predisporre e/o effettua la messa a punto e le regolazioni dei parametri di qualità delle macchine.

C/1 Assistente di manutenzione

- Coordina, distribuisce il lavoro a più manutentori e ne controlla le attività garantendo una corretta esecuzione degli interventi nell'ambito delle priorità fissate e nel rispetto delle norme di sicurezza.
- Analizza le cause dei guasti, per l'eliminazione/risoluzione dei problemi e per la stesura dei programmi a breve/medio termine.

Livello D

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo delle scuole professionali o medie superiori o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una specifica ed adeguata formazione tecnico/specialistica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro in ambito manutentivo;
- hanno la responsabilità della scelta, del tipo e delle modalità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle prestazioni e/o la responsabilità della supervisione e del controllo di lavoratori di livello inferiore;
- operano con specifica autonomia decisionale, definendo e realizzando complessi interventi risolutivi, secondo differenti procedure e metodologie, implicanti anche scelte di priorità nel rispetto delle specifiche tecniche; ricevono una verifica dei risultati finali.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

D/1 Addetto alla programmazione lavori di manutenzione

- Provvede a smistare al personale competente le richieste relative agli interventi di manutenzione provenienti dai vari reparti, eseguendo, se necessario schizzi esemplificativi ed assicura la raccolta dei dati e della documentazione necessaria per l'esecuzione degli stessi.
- Elabora le previsioni di fabbisogno materiali, ne verifica lo stock a magazzino e provvede a trasmettere al superiore la richiesta di ordini di acquisto.
- Cura l'aggiornamento del quadro di programmazione, interviene, se necessario, per l'esecuzione dei lavori prioritari, affiancando l'assistente di manutenzione.
- Effettua periodicamente l'analisi dei lavori eseguiti, rileva i costi a consuntivo, elaborando tabelle di confronto con i costi previsionali.

Gruppo 3:

D/3 Giuntista montatore provetto

- Personale che fuori sede, in condizioni di autonomia decisionale, esegue complesse operazioni di posa, montaggio e giunzione di qualsiasi tipo di cavo per il trasporto dell'energia e su cavi pilota, sia terrestri che sottomarini, con isolante estruso e/o con isolante in carta impregnata, con autonoma delibera funzionale ed avvalendosi della collaborazione di personale coadiuvante.

D/3 Aggiustatori/montatori

- Eseguono, fuori sede ed in condizioni di autonomia decisionale, il montaggio e la messa a punto di macchinari o impianti complessi nonché di elevato grado di precisione, con possibilità di autonoma decisione, nell'ambito della esecuzione dei lavori affidati e con delibera funzionale degli stessi.

- Provvede alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima, partecipando alla formulazione di proposte migliorative.

D/3 Specialista elettronico

- Opera sulla intera gamma delle apparecchiature elettroniche complesse effettuando, con possibilità di autonoma decisione nell'ambito dell'esecuzione dei lavori affidatigli, interventi che risultino risolutivi.

- Individua ed elimina qualsiasi guasto di natura elettronica.

- Effettua la taratura delle suddette apparecchiature, sia dopo la revisione che all'atto dell'installazione.

- Provvede alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima, partecipando alla formulazione di proposte migliorative.

D/3 Montatore/Riparatore provetto di nastri trasportatori

- Provvede fuori sede all'installazione dei nastri presso la clientela, con autonomia decisionale sia nell'ambito della esecuzione dei lavori affidati che per la delibera funzionale degli stessi.

D/3 Costruttore di prototipi di stampi per presse

- Opera sui vari tipi di macchine utensili con scelta autonoma dei materiali, della successione delle operazioni, delle modalità di costruzione e con delibera funzionale.

- Esegue, in condizioni di autonomia decisionale, l'intera fase di lavorazione di elevato grado di difficoltà, in relazione alla interpretazione critica del disegno e degli schemi funzionali e costruttivi nonché al ristretto campo di tolleranza, agli accoppiamenti da realizzare ed al grado di finitura.

- Provvede inoltre alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima, partecipando alla formulazione di proposte migliorative.

D/3 Specialista sistemi di misura

- Opera, in condizioni di autonomia decisionale, sull'intera gamma delle apparecchiature elettroniche relative agli strumenti di misura di grandezze fisiche, alle catene ed ai sistemi di misura.

- Ricerca e rimuove le cause che producono anomalie e derive della misura dei parametri dei processi produttivi e ne ripristina la qualità.

- Imposta ed esegue la taratura sia dopo la revisione sia all'atto dell'installazione.

- Provvede inoltre alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima, partecipando alla formulazione di proposte migliorative.

D/3 Specialista mecatronico

- Opera sull'intera gamma di impianti e macchine automatizzati e complessi, effettuando la diagnosi di ogni tipologia di guasti e di anomalia di funzionamento.

- Definisce le cause e la struttura di ogni tipo di intervento sia esso di natura elettronica, elettrica, meccanica e fluidica, intervento che successivamente realizza in condizioni di autonomia decisionale, anche coordinando lavoratori di livello inferiore assicurando il ripristino delle condizioni standards operative.

- Provvede inoltre alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima, partecipando alla formulazione di proposte migliorative.

Livello E

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo delle scuole professionali o medie superiori o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una specifica ed adeguata formazione tecnica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro propri dell'area di appartenenza;

- hanno la responsabilità della scelta del tipo e delle modalità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle prestazioni e/o la responsabilità della supervisione e del controllo di lavoratori di livello inferiore;

- operano in condizioni di autonomia delimitata, disimpegnando compiti, secondo pratiche e metodi, implicanti scelte tra le opzioni possibili, nel rispetto di norme e procedure definite; ricevono una verifica dei risultati finali.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

E/3 Manutentore di impianti tecnologicamente complessi

- Esegue, in autonomia, interventi su gruppi o impianti tecnologicamente complessi.

- Individua qualsiasi tipo di guasto o di anomalia di funzionamento ed effettua la ricerca e la identificazione delle cause che li hanno provocati, imposta e/o esegue le riparazioni e predispone le opportune azioni di miglioramento.

- Interpreta criticamente schemi e disegni anche con l'utilizzo di PC o strumenti di analisi a lettura indiretta.

E/3 Montatore

- Esegue il montaggio di gruppi tecnologicamente complessi in autonomia e avvalendosi dell'aiuto di altri lavoratori.

- Effettua la messa a punto e la messa in funzione di impianti o gruppi.
- Assicura, anche con complesse regolazioni, la corretta realizzazione del ciclo produttivo richiesto.
- Interpreta criticamente i disegni complessivi, gli schemi pneumatici, elettrici, elettronici per l'identificazione della più rapida e razionale sequenza di montaggio.

E/3 Attrezzista

- Realizza su progetto l'attrezzatura per le lavorazioni, tenendo conto delle particolarità di montaggio.
- Effettua la verifica, il ripristino funzionale e l'avviamento produttivo delle attrezzature realizzate, anche con la costruzione e messa a punto dei ricambi.
- Assicura l'avviamento produttivo delle nuove attrezzature, mettendo a punto i particolari.

E/3 Addetto industrializzazione stampi materie plastiche

- In occasione dell'installazione di stampi su linee produttive, ne effettua il montaggio e la messa a punto, a fini della corretta realizzazione del ciclo produttivo e della conformità agli standards qualitativi richiesti.

E/3 Giuntista montatore

- Personale che, fuori sede, sotto il controllo di un montatore provetto o di un assistente, esegue complesse operazioni di posa, montaggio e giunzione di cavi per il trasporto dell'energia e di cavi pilota, anche fornendo le necessarie istruzioni per la corretta preparazione della posa dei cavi (posizionamento bobine, argano, rulli, ecc.) e delle opere di servizio all'installazione (attrezzamento buche di giunzione, preparazione ponteggi, ecc.).

E/3 Conduttore impianti di centrale termica (*)

- Sulla base dell'abilitazione ottenuta e di una approfondita conoscenza delle macchine, gestisce l'impianto per la produzione di fluidi tecnologici e di energia elettrica da utilizzare in produzione.
- Esegue, direttamente o coordinando altri addetti, interventi di controllo, di regolazione e di ripristino dei parametri dei fluidi e dell'energia sulle caldaie e sui turboalternatori e di sezionamento delle linee elettriche in funzione degli assorbimenti di energia definiti da contratti con enti esterni e/o dalla variabilità dei bisogni degli utenti interni.

(*) Dal 1° aprile 1996.

Livello F

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso l'intero ciclo delle scuole professionali o formazione equivalente oppure esperienza precedente; unitamente ad un adeguato tirocinio per la maturazione di particolari capacità operative e particolari abilità manuali e/o per l'utilizzo di mezzi e per comprendere e mettere in pratica procedure prestabilite;
- hanno la responsabilità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle prestazioni;
- operano in condizioni di autonomia operativa, eseguendo compiti secondo istruzioni ricevute nell'ambito di procedure e metodi dati, con limitata possibilità di scelta tra differenti opzioni; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

F/3 Addetto macchine utensili

- Esegue, in autonomia su macchine utensili, qualsiasi lavoro di costruzione e/o adattamento di particolari o di congegni meccanici, che richiede il rispetto di tolleranze ristrette ed un alto grado di finitura.
- Interpreta il disegno meccanico nelle tre viste anche per definire e realizzare il ciclo di lavoro più razionale.

F/3 Addetto alla manutenzione e al montaggio di macchine e impianti

- Esegue programmi di manutenzione definiti da specifici interventi applicando soluzioni conosciute e sperimentate nel rispetto di tempi e modalità operative stabilite.
- Ricerca ed individua le cause dei guasti in base a una specifica conoscenza degli impianti e una approfondita esperienza pratica.
- Effettua la messa in marcia e il controllo funzionale dell'impianto, ecc., con regolazioni per la corretta realizzazione del ciclo produttivo richiesto.
- Legge, anche interpretandoli, disegni meccanici e/o schemi elettrici, elettronici, pneumatici.

F/3 Addetto alla conduzione di generatori termici

- Assicura la gestione dei generatori termici eseguendo direttamente le accensioni, gli spegnimenti e le eventuali regolazioni dei generatori stessi.
- Gestisce l'impianto in base alla abilitazione ottenuta ed alle norme di sicurezza.

Livello H

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso un insegnamento limitato ed un addestramento specifico per maturare una buona abilità manuale, capacità operativa e conoscenza dei mezzi di lavoro;

- hanno la responsabilità dell'accuratezza nella esecuzione dei compiti assegnati e dell'accertamento del risultato dell'attività;
- operano in condizioni di autonomia vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni dettagliate nell'ambito di procedure vincolanti e di processi standardizzati; ricevono un controllo sul modo di operare e sul risultato delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

H/3 Ausiliario di manutenzione

- Esegue, in base a dettagliate indicazioni e/o a disegni, lavori semplici di montaggio, di attrezzaggio o di parti di macchine, anche come coadiuvante di lavoratori di livello superiore.

Personale, organizzazione ed EDP

Livello A

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una articolata formazione tecnica specialistica, orientata ad interventi in processi e metodologie dell'area di appartenenza e alla individuazione di soluzioni integrate con altre aree funzionali;
- hanno la responsabilità di attività che comportano rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di appartenenza, con guida, coordinamento e controllo delle attività di altri lavoratori;
- operano in condizioni di autonomia direttiva, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

A/1 Responsabile amministrazione del personale

- Guida, coordina e controlla i supervisor ed incaricati alla gestione amministrativa del personale, programmandone le attività, nel rispetto delle scadenze prefissate, delle norme contrattuali e legislative e delle direttive aziendali.
- Interviene in caso di situazioni anomale e risolve i casi più complessi che si presentano in relazione a particolari esigenze individuali del personale amministrato.
- Mantiene e sviluppa contatti con l'area amministrativa e gestisce i rapporti con enti esterni per pratiche relative a collocamento, antinfortunistica, assistenza, previdenza.
- Cura la gestione delle procedure informatiche per quanto di pertinenza.

A/1 Specialista risorse umane

- Imposta e gestisce, sulla base delle indicazioni del superiore, le attività di sviluppo e retribuzione del personale.
- Effettua analisi e studi sulla motivazione e l'efficienza delle risorse umane, proponendo ed attuando ipotesi di intervento.
- Cura la mobilità del personale e l'applicazione dei sistemi di gestione e di valutazione delle prestazioni e del potenziale.
- Cura l'applicazione e l'aggiornamento dei sistemi di incentivazione.
- Mantiene i rapporti con i dipendenti in relazione a specifiche esigenze individuali del personale gestito.

A/1 Responsabile di formazione

- Predispone il piano di formazione, in funzione dei bisogni individuati e delle caratteristiche degli utenti e ne garantisce la corretta applicazione, guidando, coordinando e controllando l'attività dei collaboratori.
- Promuove nuovi programmi di formazione anche in collaborazione con enti esterni, contribuendo alla progettazione degli stessi.
- Interagisce con gli enti coinvolti nella formazione.

A/1 Specialista di selezione

- Definisce con l'utente i profili del personale da assumere, effettua la ricerca attraverso colloqui preliminari.
- Segue le prove attitudinali, prepara, applica e corregge i test e redige un rapporto sull'orientamento del candidato.
- Predispone il piano di inserimento dei neoassunti.
- Mantiene i rapporti con gli enti esterni.

A/1 Analista di organizzazione

- Definisce, in collaborazione con il superiore, le metodologie operative, il costo e la redditività degli interventi volti a migliorare i livelli di produttività del lavoro.
- Guida, coordina e controlla l'attività dei tecnici e ne cura l'addestramento.
- Studia l'applicazione del sistema di incentivazione più opportuno, definendo le forme retributive e calcolando i valori monetari dell'incentivo.
- Analizza, in collaborazione con il superiore, problemi complessi relativi alla rilevazione del costo dei prodotti o i

tempi standard in rapporto alla saturazione impianti od ai cicli uomo-macchina.

- Imposta un piano di controllo per verificare la funzionalità di nuove Organizzazioni e fornisce consulenza su norme operative, procedure e inquadramenti contrattuali.

A/1 Analista programmatore

- Studia le procedure da realizzare e ne definisce la struttura informatica; effettua l'analisi tecnica delle singole fasi elaborative in base a specifiche generali definite dagli analisti di sistemi e interagisce con l'utenza per la definizione delle specifiche funzionali.

- Programma secondo il linguaggio definito e gli standards adeguati e conduce le prove pratiche di funzionamento del programma, eliminando eventuali errori ed effettuando la messa a punto finale.

- Conduce le prove pratiche di funzionamento della procedura, verificando la corrispondenza alle esigenze dell'utente.

- Guida, coordina e controlla l'attività di più programmatori.

A/1 Responsabile operativo

- E' responsabile della corretta conduzione del Centro E.D. e dell'addestramento all'uso dei programmi del personale utente.

- Gestisce le procedure del sistema operativo per il collegamento e funzionamento dei terminali, coordina le procedure del "package" installato per garantirne il corretto utilizzo ed è responsabile dell'archivio stampati e materiale ausiliario.

- Gestisce direttamente a video alcune funzioni complesse e fornisce gli output alle scadenze previste, apportando le opportune variazioni in caso di incoerenze o anomalie.

- E' responsabile dell'assegnazione ad ogni utente delle "password" di accesso alle procedure e provvede a fornire su richiesta la necessaria assistenza in fase applicativa.

- Analizza guasti o cattivi funzionamenti, richiedendo e coordinando l'eventuale intervento dei tecnici.

A/1 Specialista di software

- Esamina la documentazione tecnica della casa costruttrice inerente l'insieme dei programmi del sistema operativo di sua competenza e/o il progetto di meccanizzazione di nuovi sistemi e procedure.

- Progetta la nuova struttura di meccanizzazione; fornisce direttive tecniche di dettaglio ai collaboratori per lo sviluppo dei programmi; prepara le norme d'uso degli standards di analisi e programmazione, controllandone il rispetto in fase di stesura dei sistemi.

- Collabora con il responsabile del software per risolvere problemi particolari e per coordinare analisti e programmatori nella realizzazione dei progetti.

- Mantiene contatti con l'utenza e/o i reparti operativi del centro, al fine di fornire direttive tecniche per lo sviluppo di nuovi programmi o la gestione di quelli esistenti, e con la casa costruttrice per esaminare eventuali miglioramenti del sistema operativo che gestisce.

Livello B

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore, o formazione equivalente, o esperienza precedente; unitamente ad una approfondita conoscenza tecnica specialistica volta alla gestione critica di procedure, metodologie e adempimenti normativi nei settori giuslavoristici e di bilancio/contabilità;

- hanno la responsabilità di garantire che il risultato delle attività, articolate secondo pratiche e metodi diversi, sia costantemente ed esattamente conforme, pur in presenza di numerose e complesse variabili ed interferenze, alle disposizioni normative pertinenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area professionale;

- operano con ampia autonomia decisionale, disimpegnando compiti implicanti scelte nell'ambito delle pratiche e norme di riferimento; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

B/1 Coordinatore incaricati pratiche amministrative del personale

- Esamina le pratiche di gestione amministrativa del personale, ricevute dal superiore, le distribuisce ai collaboratori, fornisce loro indicazioni sulle modalità di esecuzione del lavoro e ne coordina e controlla l'attività.

- Provvede direttamente all'evasione delle pratiche più complesse, che richiedono particolari modalità e procedure di esecuzione e collabora con il superiore nello sviluppo di nuove procedure amministrative.

- Fornisce al personale chiarimenti su argomenti di propria competenza.

Livello C

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una formazione tecnica specialistica volta alla gestione critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza;

- hanno la responsabilità di attività, nell'ambito di pratiche e metodi diversi che, per variabilità ed incertezza dei

risultati, comportino scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area funzionale;

- operano in condizioni di autonomia decisionale, disimpegnando compiti secondo differenti procedure e metodologie, implicanti scelte di priorità nell'ambito delle norme e pratiche stabilite; ricevono una verifica del risultato complessivo delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

C/1 Tecnico d'organizzazione industriale

- Effettua l'analisi critica dell'organizzazione esistente, mette a punto il programma di intervento e le metodologie operative e propone modifiche migliorative da apportare al metodo di lavoro in corso.
- Effettua lo studio dei tempi di una lavorazione e l'elaborazione completa della tariffa di cottimo.
- Segue le fasi d'avviamento dell'applicazione del cottimo e ne controlla i risultati, formulando previsioni sull'impegno di personale a breve e a medio termine.

C/1 Tecnico d'organizzazione amministrativa

- Effettua l'analisi critica delle microstrutture aziendali e formula proposte di razionalizzazione di "lay-out", di flussi operativi e di dimensionamento organici.
- Verifica l'opportunità e le implicazioni dell'informatizzazione di una procedura e ne effettua lo studio preliminare. Esegue il "planning" della messa in marcia del sistema, ne segue l'andamento e ne controlla i risultati.

C/1 Programmatore

- Definisce i mezzi e realizza l'analisi informatica di una procedura, sulla base dell'analisi funzionale e programma secondo il linguaggio e gli standards definiti.
- Conduce le prove pratiche di funzionamento del programma, eliminando eventuali errori ed effettua la messa a punto finale. Mantiene ed aggiorna i programmi già funzionanti.
- Collabora con il superiore sia alla stesura della documentazione delle procedure e alla loro messa a punto in fase di avviamento sia alla compilazione delle istruzioni per gli operatori.

C/1 Scheduler lavori

- Gestisce i calendari elaborativi dei diversi lavori tenendo conto degli eventuali requisiti che li condizionano reciprocamente nel rispetto delle consegne date dal settore della programmazione.
- Verifica il corretto esito dei lavori e analizza le cause di un'eventuale anomalia in collaborazione con la sala macchina, il responsabile della registrazione dati ed il settore di programmazione.

C/1 Assistente di turno EDP

- Predisporre l'assetto del sistema secondo priorità e classi assegnate alle varie procedure e ne gestisce le risorse.
- Cura, nello svolgimento del lavoro, il rispetto delle norme operative attuando, se necessario, le procedure di emergenza previste; analizza ed individua condizioni di errore sia hardware che software e verifica la completezza degli output.
- Coordina e controlla le attività del personale nel turno e l'addestramento dei neoinseriti.

C/1 Tecnico pratiche amministrative del personale (*)

- Cura l'intero ciclo delle operazioni necessarie all'elaborazione delle retribuzioni ed i conseguenti adempimenti assicurativi, previdenziali e fiscali.
- Cura la raccolta e l'elaborazione dei dati relativi al costo del lavoro ed effettua, per conti specifici, la stesura delle previsioni dell'incidenza della massa retributiva, ripartendone i consuntivi nei relativi conti analitici e generali.
- Collabora allo sviluppo, nell'area di competenza, delle procedure amministrative, anche informatizzate.
- Ha rapporti con enti esterni ed interni.

(*) Dal 1° aprile 1996.

Livello E

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo delle scuole professionali o medie superiori o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una specifica ed adeguata formazione tecnica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro propri dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità della scelta del tipo e delle modalità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle prestazioni e/o la responsabilità della supervisione e del controllo di lavoratori di livello inferiore;
- operano in condizioni di autonomia delimitata, disimpegnando compiti, secondo pratiche e metodi, implicanti scelte tra le opzioni possibili, nel rispetto di norme e procedure definite; ricevono una verifica dei risultati finali.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

E/1 Incaricato pratiche del personale

- Svolge più attività connesse con la gestione amministrativa del personale: liquidazione paghe, stipendi; controllo malattia, pratiche assicurative; pratiche assunzione, ecc.
- Controlla, seguendo procedure definite, tutti i documenti relativi alle attività di competenza e provvede al completamento e all'elaborazione dei dati ivi contenuti con l'utilizzo di supporti informatici.
- Effettua le registrazioni previste e trasmette al coordinatore o direttamente agli enti interessati i documenti esaminati e completati.

E/1 Operatore EDP

- In base alla pianificazione del lavoro e alle istruzioni ricevute gestisce le risorse del sistema, intervenendo tramite console e variando la sequenza dei lavori secondo necessità.
- Effettua il caricamento dei programmi e ne cura l'esatta sequenza; controlla le segnalazioni di errore e ricerca possibili soluzioni, intervenendo direttamente tramite comandi a console.
- Controlla l'esito normale dei vari lavori, segnalando al superiore i casi di fine anormale; effettua le operazioni di salvataggio degli archivi.
- Utilizzando programmi già predisposti, nell'elaborazione di operazioni remote a blocchi, prepara e verifica nell'andamento i dati in entrata per il regolare funzionamento delle operazioni, senza modificare i programmi.

E/1 Incaricato supporto utenti e trattamenti input/output

- Gestisce la funzione di supporto utenti per tutti i sistemi aziendali in esercizio, in termini di ricezione e registrazione delle segnalazioni di anomalie, intervenendo direttamente per indicare possibili soluzioni alternative e/o attivando gli enti competenti in caso di risoluzione non completa del problema.
- Predisporre il rapporto di controllo sullo stato dei problemi e sulle soluzioni adottate.
- Provvede, se necessario, a predisporre funzioni applicative in ambiente PC (per il servizio) con i prodotti standards aziendali.

Gruppo 3:

E/3 Addestratore

- Modula la durata delle varie fasi del piano di addestramento, redatto dal superiore, in funzione delle caratteristiche dei lavoratori in istruzione e li mette in condizione di conoscere il funzionamento della macchina/impianto, le specifiche di qualità e di fabbricazione e il ciclo di lavoro.
- Segue il personale durante l'esecuzione delle operazioni manuali sul prodotto fino al conseguimento di un normale livello di produttività e di qualità ed esercita sugli stessi la supervisione e il controllo funzionale nell'ambito della medesima dipendenza gerarchica.
- Riferisce al superiore e agli enti della produzione sull'andamento dell'istruzione e collabora all'eventuale variazione dei programmi.

Livello F

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso l'intero ciclo delle scuole professionali o formazione equivalente oppure esperienza precedente; unitamente ad un adeguato tirocinio per la maturazione di particolari capacità operative e particolari abilità manuali e/o per l'utilizzo di mezzi e per comprendere e mettere in pratica procedure prestabilite;
- hanno la responsabilità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle prestazioni;
- operano in condizioni di autonomia operativa, eseguendo compiti secondo istruzioni ricevute nell'ambito di procedure e metodi dati, con limitata possibilità di scelta tra differenti opzioni; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

F/1 Addetto registrazione/verifica dati

- Registra i dati su dischetto a mezzo tastiera con pretabulazione.
- Reintroduce i dati al fine di rilevare eventuali discordanze tra il dato registrato in precedenza e il documento base.
- Gestisce il parco dischetti (archiviazione per una giornata e successiva cancellazione per il reimpiego).

F/1 Operatore ausiliario EDP

- In base agli indirizzi ricevuti prepara le unità periferiche, le mantiene in buone condizioni d'uso attraverso la pulizia periodica e segnala in sala macchine eventuali guasti o cattivi funzionamenti.
- Soddisfa le richieste sulle stampanti, montando i moduli e i nastri carrello o alimentando i vari "task" richiesti, attraverso semplici operazioni di console; cura l'esatta fasatura della stampa e suddivide gli output relativi ad ogni lavoro o prova.

Produzione

Livello A

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore o

formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una articolata formazione tecnica specialistica, orientata ad interventi in processi e metodologie dell'area di appartenenza e alla individuazione di soluzioni integrate con altre aree funzionali;

- hanno la responsabilità di attività che comportano rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di appartenenza, con guida, coordinamento e controllo delle attività di altri lavoratori;

- operano in condizioni di autonomia direttiva, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

A/1 Assistente capo/sovrintendente/capo reparto

- Guida, coordina e controlla risorse umane e tecniche.
- Gestisce la produzione di più prodotti, con diverse tipologie di processo.
- Garantisce la realizzazione di obiettivi produttivi, qualitativi e di efficienza, nel rispetto delle norme di sicurezza.
- Interviene per modifiche e variazioni dei programmi di produzione, in relazione a priorità tecnico-produttive e/o eventuali imprevisti, nel rispetto delle indicazioni generali ricevute.
- Concorre, in rapporto con gli altri enti/uffici aziendali, al miglioramento degli standards qualitativi, produttivi e di processo.

A/1 Specialista di programmazione

- Predisporre, sulla base di procedure predefinite, programmi di produzione di uno o più reparti o unità produttive, pianificando l'ottimale utilizzo di impianti e macchinari, in relazione alle esigenze aziendali ed alle capacità produttive.
- Predisporre inoltre consuntivi di produzione, per consentire il controllo dell'impiego dei fattori di produzione, anche fornendo le necessarie informazioni di ritorno alle altre funzioni aziendali interessate.

Livello C

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una formazione tecnica specialistica volta alla gestione critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza;

- hanno la responsabilità di attività, nell'ambito di pratiche e metodi diversi che, per variabilità ed incertezza dei risultati, comportino scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area funzionale;

- operano in condizioni di autonomia decisionale, disimpegnando compiti secondo differenti procedure e metodologie, implicanti scelte di priorità nell'ambito delle norme e pratiche stabilite; ricevono una verifica del risultato complessivo delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

C/1 Assistente/supervisor

- Coordina e controlla le attività dei lavoratori di produzione, distribuendo il lavoro ed ottimizzando l'impiego di fattori produttivi.
- Garantisce il rispetto dei programmi assegnati e degli standards fissati, realizzando i miglioramenti tecnici stabiliti.
- In caso di anomalia, promuove l'intervento dei servizi qualità e manutenzione e si raccorda con il servizio programmazione per la realizzazione tempestiva delle variazioni ai programmi.

C/1 Programmatore di produzione

- Formula, sulla base di un programma generale di produzione stabilito, piani produttivi di dettaglio relativamente ad uno o più settori di fabbricazione/linee di prodotto.

- Verifica la coerenza dei volumi al programma, ne segnala gli scostamenti e ottimizza i flussi produttivi sul segmento di processo assegnato.

Gruppo 2:

C/2 Capo turno/squadra di produzione

- Assicura l'utilizzo diretto di impianti e/o macchine, in funzione del programma di produzione ricevuto e nel rispetto degli standards di qualità, produttività.

- Coordina e controlla il lavoro di diversi lavoratori di produzione, ottimizzandone l'impiego.
- Collabora, con gli specialisti di tecnologia, manutenzione e qualità, per definire interventi puntuali sui prodotti e sulle macchine.

- Gestisce le variazioni dei programmi assegnati, con azioni dirette di coordinamento tecnico per garantirne la tempestiva di realizzazione.

Livello E

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo delle scuole professionali o medie superiori o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una specifica ed adeguata formazione tecnica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro propri dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità della scelta del tipo e delle modalità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle prestazioni e/o la responsabilità della supervisione e del controllo di lavoratori di livello inferiore;
- operano in condizioni di autonomia delimitata, disimpegnando compiti, secondo pratiche e metodi, implicanti scelte tra le opzioni possibili, nel rispetto di norme e procedure definite; ricevono una verifica dei risultati finali.

Posizioni professionali

Gruppo 2:

E/2 Capogruppo di produzione

- Assicura l'utilizzo diretto di macchine, realizzando il programma di produzione ricevuto nell'ambito degli standards di qualità e produttività assegnati.
- Ottimizza l'impiego delle risorse umane assegnate in funzione degli indirizzi ricevuti ed effettua una supervisione e controllo del loro operato.
- Realizza, su indicazioni degli specialisti di tecnologia, manutenzione e qualità, interventi puntuali sui prodotti e sulle macchine.
- Gestisce semplici variazioni ai programmi assegnati con azioni dirette di coordinamento tecnico.

Gruppo 3:

E/3 Conduttore impianti a gestione complessa

- Sulla base di un'approfondita conoscenza dell'impianto e delle tecnologie di lavoro, appronta, avvia, conduce impianti a gestione complessa, che richiedono il controllo, la regolazione ed il ripristino dei parametri di funzionamento del processo, anche con l'ausilio di strumenti assistiti da calcolatore.
- Ha la responsabilità dell'ottimale gestione dell'impianto, del giudizio di conformità qualitativa del prodotto e del raggiungimento delle quantità prescritte.
- Esercita la supervisione ed il controllo funzionale di altri addetti all'impianto nell'ambito della medesima dipendenza gerarchica.

Livello F

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso l'intero ciclo delle scuole professionali o formazione equivalente oppure esperienza precedente; unitamente ad un adeguato tirocinio per la maturazione di particolari capacità operative e particolari abilità manuali e/o per l'utilizzo di mezzi e per comprendere e mettere in pratica procedure prestabilite;
- hanno la responsabilità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle prestazioni;
- operano in condizioni di autonomia operativa, eseguendo compiti secondo istruzioni ricevute nell'ambito di procedure e metodi dati, con limitata possibilità di scelta tra differenti opzioni; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

F/3 Regleur/attrezzatore

- Esegue gli attrezzaggi, il montaggio o il cambio dello stampo e le messe a punto del macchinario affidato ad altro personale, con specifica conoscenza delle caratteristiche di funzionamento del medesimo e delle tecnologie di lavoro.
- Ove necessario assiste l'addetto nelle fasi di avvio e/o cambio lavorazioni.
- Interviene, inoltre, in fase di installazione delle attrezzature, per operazioni di ordinaria manutenzione/adattamento delle stesse.

F/3 Addetto conduzione impianti

- Appronta, avvia e conduce un impianto che comprende una o più fasi di lavorazione, con a bordo apparecchiature di controllo e di programmazione del ciclo, anche mediante l'introduzione di una scheda e/o digitando i dati necessari.
- Effettua varie e complesse regolazioni per garantire la qualità del prodotto nonché una continua sorveglianza e interventi prevalentemente manuali di ripristino, in caso di arresto.
- Nella conduzione dell'impianto si avvale della collaborazione funzionale di lavoratori addetti ad attività esecutive.

F/3 Addetto a macchine a ciclo complesso

- Conduce macchine eseguendo operazioni manuali di precisione nel rispetto di strette tolleranze su diversi tipi di prodotto per ottenere il totale o parziale assemblaggio o il prodotto finito. La conduzione di queste macchine implica:
- l'effettuazione di vari e complessi interventi e regolazioni che ne assicurino la continuità di funzionamento e la qualità del prodotto;
- il controllo della conformità del prodotto alle specifiche stabilite;
- il ripristino dei parametri di processo in caso di anomalia.

F/3 Addetto produzione di piccola serie

- Compie, anche senza l'ausilio di attrezzature, operazioni implicanti particolari abilità tecniche e pratiche e consistenti nell'esecuzione di un intero ciclo di produzione non industrializzato o di una complessa fase di preparazione/colloquio del prodotto stesso.

Livello G

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso insegnamento ed addestramento specifici per maturare una buona abilità manuale, la conoscenza dei mezzi di lavoro e la padronanza delle metodologie e strumentazioni per il rilievo e la registrazione dei dati di processo;

- hanno la responsabilità di assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle attività e di accertare la corrispondenza qualitativa e quantitativa, anche in termini di riscontro della congruità dei parametri rilevati;

- operano in condizioni di autonomia parzialmente vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni specifiche, nell'ambito di procedure e di processi standardizzati; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

G/3 Addetto a macchine/impianti

- Appronta - anche effettuando il cambio stampi - e conduce macchine o impianti secondo procedure prestabilite ed eseguendo operazioni anche manuali su uno o più prodotti (saldatura, giunzione, sovrapposizione, ecc.), nel rispetto delle tolleranze.

- Effettua interventi di regolazione e di semplice manutenzione per assicurare la continuità di funzionamento delle macchine/impianti.

- Esegue diverse tipologie di controlli sui prodotti e sui parametri di processo, effettuando il rilievo e la registrazione dei dati, con delibera sulla destinazione dei prodotti stessi.

G/3 Preparatore mescole

- Addetto ad operazioni di preparazione e pesatura di ingredienti ed additivi per mescole, che assicurino il corretto dosaggio dei componenti per l'alimentazione di macchine ed impianti, nel rispetto di specifiche stabilite.

Livello H

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso un insegnamento limitato ed un addestramento specifico per maturare una buona abilità manuale, capacità operativa e conoscenza dei mezzi di lavoro;

- hanno la responsabilità dell'accuratezza nella esecuzione dei compiti assegnati e dell'accertamento del risultato dell'attività;

- operano in condizioni di autonomia vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni dettagliate nell'ambito di procedure vincolanti e di processi standardizzati; ricevono un controllo sul modo di operare e sul risultato delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

H/3 Operatore di macchine o impianti (*)

- Conduce macchine o impianti nel rispetto di tolleranze, secondo procedure prescritte ed eseguendo operazioni anche manuali sul prodotto.

- Effettua normali interventi di avviamento e regolazione per assicurarne la continuità di funzionamento.

- Esegue il controllo, prevalentemente visivo e dimensionale della conformità del prodotto e di semplici parametri di processo, attenendosi alle specifiche predeterminate.

H/3 Addetto montaggio/imballaggio (**)

- Assicura operazioni di montaggio, previa verifica qualitativa dei componenti, con l'ausilio di attrezzature o manualmente e garantendo il controllo finale qualitativo e numerico dei sistemi assemblati. Il controllo comporta:

- l'uso di attrezzature per la rifinitura (sbavatura, rifilatura, smaterozzatura, ecc.);

- il controllo di semplici parametri di processo.

(*) Saranno inquadrati nel livello H, dopo un periodo massimo di 12 mesi di permanenza nel livello I: "I lavoratori addetti alla conduzione di macchine di produzione o all'esecuzione di operazioni di montaggio ed assemblaggio di prodotti (art. 4, comma 17)".

(**) Saranno inquadrati nel livello I, per un periodo massimo di 12 mesi: "I lavoratori addetti alla conduzione di macchine di produzione o all'esecuzione di operazioni di montaggio ed assemblaggio di prodotti (art. 4, comma 17)".

Livello I

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

in possesso di conoscenze generiche acquisite anche mediante breve affiancamento per l'esecuzione di

- operazioni semplici e/o manuali e/o ripetitive;
- hanno la responsabilità dell'esecuzione accurata delle operazioni assegnate;
- operano in condizioni di autonomia esecutiva, eseguendo operazioni semplici e/o manuali e/o ripetitive, vincolate a dettagliate istruzioni e procedure ricevute; ricevono un controllo sull'esecuzione, modalità e risultato delle operazioni.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

I/3 Addetti a lavori di preparazione

- Compie operazioni di preparazione e di movimentazione accessori al ciclo continuo produttivo anche mediante l'uso di attrezzature semplici.

I/3 Aiuto esecutivo

Assicura l'alimentazione e la raccolta di uno o più prodotti quale aiuto a lavoratori addetti a conduzione di impianti e macchine.

Qualità

Livello A

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una articolata formazione tecnica specialistica, orientata ad interventi in processi e metodologie dell'area di appartenenza e alla individuazione di soluzioni integrate con altre aree funzionali;
- hanno la responsabilità di attività che comportano rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di appartenenza, con guida, coordinamento e controllo delle attività di altri lavoratori;
- operano in condizioni di autonomia direttiva, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

A/1 Responsabile laboratorio

- Guida, coordina e controlla l'attività del personale affidatogli.
- Sovrintende all'esecuzione dei piani di controllo, prova e collaudo, organizza prove di omologazione; ne analizza e certifica i risultati.
- Gestisce le apparecchiature in dotazione e assicura l'affidabilità delle misure ed il rispetto delle normative interne ed esterne.
- Concorre con altri enti (clienti e fornitori) alle azioni di miglioramento degli standards qualitativi e di processo.
- Collabora alla preparazione dei capitolati per l'acquisto di materie prime.

A/1 Specialista di industrializzazione

- Propone varianti tecnologiche per migliorare il livello qualitativo di prodotti e processi, curandone la realizzazione.
- Collabora ad identificare e risolvere problemi legati alla industrializzazione ed alla emissione di specifiche di processo e appronta le procedure di qualità.

A/1 Specialista procedure di qualità

- Elabora dati ed informazioni per individuare anomalie di processo e propone azioni correttive.
- Sviluppa o aggiorna metodologie di controllo ed effettua l'"audit" sulla corretta applicazione delle procedure di qualità.

A/1 Coordinatore controllo qualità

- Guida, coordina e controlla l'attività di assistenti/operatori per l'applicazione delle procedure di controllo qualità del prodotto e/o del processo.
- Propone, nell'ambito della propria area di intervento, azioni correttive per assicurare la riduzione dei costi di controllo, nel rispetto della corretta applicazione dei metodi e delle procedure di controllo-qualità.
- Concorre con altri enti alla definizione degli interventi correnti di ripristino della funzionalità delle macchine/strumenti di controllo.

Livello C

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una formazione tecnica specialistica volta alla gestione

critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità di attività, nell'ambito di pratiche e metodi diversi che, per variabilità ed incertezza dei risultati, comportino scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area funzionale;
- operano in condizioni di autonomia decisionale, disimpegnando compiti secondo differenti procedure e metodologie, implicanti scelte di priorità nell'ambito delle norme e pratiche stabilite; ricevono una verifica del risultato complessivo delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

C/1 Tecnico analista di qualità

- Elabora e valuta i dati di qualità, anche in termini di affidabilità dei fornitori ed effettua statistiche sulle anomalie rilevate, secondo le differenti tipologie.
- Assiste i fornitori per la soluzione dei problemi di non conformità.
- Collabora alla definizione dei piani di controllo su prodotti e processi consolidati.

C/1 Tecnico di laboratorio

- Programma ed assicura l'effettuazione di prove e misurazioni complesse, anche coordinando e controllando il lavoro di più collaboratori.
- Verifica l'attendibilità dei risultati ed appronta la documentazione relativa.
- Concorre a definire ed aggiornare i metodi di analisi e di misurazione.

C/1 Assistente di qualità

- Coordina il lavoro di diversi operatori, ottimizzandone l'utilizzo secondo la più efficiente distribuzione delle attività lavorative.
- Fornisce l'assistenza tecnica per problemi complessi di qualità; analizza e verifica i risultati di prove e/o controlli.
- E' responsabile della qualità delle misure di prova e controllo.
- Rileva eventuali irregolarità, fa ripetere le prove/controlli ed informa gli enti della produzione per i necessari interventi.
- Elabora e valuta i dati relativi alle anomalie e collabora all'individuazione delle cause e soluzioni.
- Assiste, in autonomia, il collaudatore esterno, effettuando le elaborazioni dei dati statistici e di qualità e predisponendo la documentazione dei dati di prova.

C/1 Tecnico delle procedure di collaudo

- Pianifica e attiva le procedure amministrative necessarie per il collaudo.
- Predisporre, tenuto conto delle esigenze del cliente, il programma dei collaudi, ottimizzando le esigenze della produzione e dei laboratori.
- Assiste i collaudatori esterni, effettua le elaborazioni dei dati statistici e di qualità e predisporre la documentazione dei risultati di prova.

Gruppo 2:

C/2 Capo squadra di qualità

- Coordina e controlla il lavoro di più operatori, ottimizzandone l'utilizzo secondo la più efficiente distribuzione delle attività lavorative.
- E' responsabile della qualità delle misure di prova e controllo.
- Analizza e verifica i risultati di prove e/o controlli, rileva eventuali irregolarità, fa ripetere le prove/controlli e informa gli enti della produzione per i necessari interventi.
- Fornisce l'assistenza tecnica per problemi complessi di qualità, elaborando e valutando i dati relativi alle anomalie e collaborando all'individuazione delle cause e soluzioni.

Livello E

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo delle scuole professionali o medie superiori o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una specifica ed adeguata formazione tecnica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro propri dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità della scelta del tipo e delle modalità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle prestazioni e/o la responsabilità della supervisione e del controllo di lavoratori di livello inferiore;
- operano in condizioni di autonomia delimitata, disimpegnando compiti, secondo pratiche e metodi, implicanti scelte tra le opzioni possibili, nel rispetto di norme e procedure definite; ricevono una verifica dei risultati finali.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

E/3 Controllore di qualità

- Controlla che siano rispettati i valori dei parametri che regolano il processo, con accertamenti, rilievi, misurazioni sul macchinario e sul prodotto, segnalando le variazioni constatate, rispetto alle specifiche di fabbricazione e alle

procedure di qualità.

- Verifica l'applicazione delle procedure di autocontrollo dell'operatore anche effettuando controlli sovrapposti.
- Contribuisce all'addestramento sul controllo qualità degli operatori di macchina.

E/3 Controllore qualità materiali e componenti

- Effettua un controllo sulla base dei dati contenuti nell'ordine di acquisto e/o nella specifica di processo e/o nella specifica di prodotto, redigendo una relazione di accettabilità o rifiuto di materiali, semilavorati e prodotti.
- Registra ed aggiorna i dati relativi alla valutazione qualitativa dei fornitori e dei prodotti.
- Emette richieste di azioni correttive, anche interagendo con il fornitore e dà suggerimenti per il miglioramento delle attività inerenti al sistema di qualità in uso.

E/3 Classificatore prodotto finito

- Effettua un controllo visivo e tattile del prodotto per rilevare l'esistenza di eventuali anomalie.
- Provvede alla classificazione del prodotto, valutandone le anomalie, comparando i dati rilevati con il manuale di qualità e indicando le modalità di rilavorazione.
- Aggiorna il sistema informativo mediante l'immissione dei dati di qualità a terminale.
- In base all'andamento delle anomalie propone al superiore azioni correttive da apportare al macchinario.

Livello F

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso l'intero ciclo delle scuole professionali o formazione equivalente oppure esperienza precedente; unitamente ad un adeguato tirocinio per la maturazione di particolari capacità operative e particolari abilità manuali e/o per l'utilizzo di mezzi e per comprendere e mettere in pratica procedure prestabilite;
- hanno la responsabilità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adequazione del risultato delle prestazioni;
- operano in condizioni di autonomia operativa, eseguendo compiti secondo istruzioni ricevute nell'ambito di procedure e metodi dati, con limitata possibilità di scelta tra differenti opzioni; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

F/3 Verificatore prodotto finito

- Esegue in base a norme prestabilite un controllo visivo e tattile sul prodotto finito, per verificare l'esistenza di anomalie e imperfezioni.
- Rileva le eventuali anomalie d'aspetto e/o imperfezioni e sulla base della valutazione data, fa avanzare il prodotto o lo destina ad ulteriori controlli.

F/3 Addetto alle prove e collaudi di laboratorio

- Effettua analisi e/o collaudi, in base a metodi di laboratorio e/o ad un piano di controllo, sulle caratteristiche dimensionali e/o fisico-chimiche di materiali semilavorati e prodotti finiti, con l'ausilio di apparecchiature e di strumenti anche non a lettura diretta (di cui effettua la taratura e la verifica della qualità della misura).
- Effettua calcoli e/o comparazioni, classificando i risultati entro schemi definiti.

Livello G

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso insegnamento ed addestramento specifici per maturare una buona abilità manuale, la conoscenza dei mezzi di lavoro e la padronanza delle metodologie e strumentazioni per il rilievo e la registrazione dei dati di processo;
- hanno la responsabilità di assicurare la conformità/adequazione del risultato delle attività e di accertare la corrispondenza qualitativa e quantitativa, anche in termini di riscontro della congruità dei parametri rilevati;
- operano in condizioni di autonomia parzialmente vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni specifiche, nell'ambito di procedure e di processi standardizzati; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

G/3 Addetto a collaudi diversificati

- Addetti ad operazioni di collaudo di diversa tipologia, su ampia e diversificata gamma di particolari di produzione, con rilievo dei parametri di processo e registrazione dei dati e/o con delibera di media complessità.

G/3 Operatore alle macchine di controllo prodotto finito

- Conduce una macchina per la misurazione dei parametri di qualità, inserendo una scheda nel calcolatore, imputando dati su tastiera ed effettuando una serie di regolazioni semplici.
- In caso di segnalazione di non conformità di un parametro agli standards di qualità, rileva l'anomalia dal quadro.
- Effettua la registrazione dei dati, delibera l'avanzamento del prodotto e la destinazione ad ulteriori controlli.

Livello H

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso un insegnamento limitato ed un addestramento specifico per maturare una buona abilità manuale, capacità operativa e conoscenza dei mezzi di lavoro;
- hanno la responsabilità dell'accuratezza nella esecuzione dei compiti assegnati e dell'accertamento del risultato dell'attività;
- operano in condizioni di autonomia vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni dettagliate nell'ambito di procedure vincolanti e di processi standardizzati; ricevono un controllo sul modo di operare e sul risultato delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

H/3 Operatore alle prove

- Conduce, sulla base di un piano di controllo definito, verifiche di conformità su materiali, semilavorati, prodotti e parametri di processo, mediante un controllo visivo o con l'ausilio di strumenti di misura e apparecchi.
- Registra i dati su appositi moduli di raccolta ad inserimento facilitato; segnala eventuali anomalie rilevate attraverso un giudizio per attributi.

Ricerca e sviluppo

Livello A

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una articolata formazione tecnica specialistica, orientata ad interventi in processi e metodologie dell'area di appartenenza e alla individuazione di soluzioni integrate con altre aree funzionali;
- hanno la responsabilità di attività che comportano rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di appartenenza, con guida, coordinamento e controllo delle attività di altri lavoratori;
- operano in condizioni di autonomia direttiva, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

A/1 Ricercatore

- Sulla base di indirizzi di massima del superiore, conduce ricerche volte allo studio di nuove reazioni, processi, composti e materiali, alla definizione e all'accertamento delle possibilità di impiego di metodologie e tecniche di sperimentazione e misurazione nonché alla definizione di modelli matematici di simulazione.
- Provvede allo sviluppo del tema della ricerca, programmandone nel dettaglio lo svolgimento delle varie fasi operative, definendo con il superiore e con gli enti interessati, possibilità e modalità di realizzazione di prove e sperimentazioni, scegliendo ed adeguando tecniche, metodi operativi e apparecchiature.
- Cura la realizzazione di prove ed elaborazioni.
- Elabora i dati sperimentali ottenuti, verificando le metodologie e/o i sistemi di calcolo impiegati in funzione degli obiettivi perseguiti; redige relazioni parziali e conclusive sugli argomenti studiati e le discute con il superiore.
- Si mantiene aggiornato sugli sviluppi scientifici e tecnologici della sua area di specializzazione.

A/1 Tecnologo

- Sviluppa, su input del superiore o degli enti interessati, studi e progetti volti alla realizzazione di nuovi prodotti, materiali, composti, processi e/o volti al miglioramento, sotto il profilo tecnico ed economico, di quelli esistenti. A tal fine esegue disegni, effettua calcoli, elabora risultati di prove di laboratorio, partecipa alla progettazione e/o alla messa a punto di macchinari.
- Predispose la stesura di massima delle specifiche tecniche ai fini della realizzazione del prototipo e/o della messa a punto del processo e del prodotto.
- Segue la realizzazione di prototipi e/o la messa a punto del processo e/o di materiali (presso sala prove, laboratori, unità operative) e lo svolgimento delle prove, valutandone i risultati; apporta le necessarie modifiche alle specifiche, alla luce dei problemi e delle esigenze emersi.

A/1 Assistente capo alle prove di ricerca e sviluppo

- Guida, coordina e controlla assistenti ed addetti ai quali fornisce indicazioni circa i tipi di prova da effettuare, per l'analisi delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di prodotti e materiali.
- Valuta e certifica i risultati delle prove e delle analisi e cura la stesura di relazioni tecniche.
- Mette a punto nuove procedure operative di prova; adatta, quando necessario, le apparecchiature e le strumentazioni utilizzate mantenendo i contatti con i fornitori

- Gestisce i mezzi oppure le apparecchiature controllandone l'efficienza e la taratura, in conformità alle normative aziendali ed alle norme di legge anche codificate da istituti riconosciuti (I.S.O., C.E.I., ecc.).

A/1 Progettista disegnatore

- Sviluppa, su input del superiore e sulla base di informazioni contenute nelle specifiche di prodotto/processo, progetti esecutivi e/o specifiche tecniche per la realizzazione di nuovi impianti, macchinari, attrezzature e/o di loro gruppi componenti, oppure per il miglioramento e la modifica di quelli esistenti. Interpella gli enti interessati al fine di integrare le informazioni necessarie alla realizzazione dei progetti.
- Cura lo sviluppo di disegni costruttivi e di dettaglio, coordinando aiuto progettisti e/o uffici tecnici anche esterni.
- Segue, presso officine interne e/o esterne, la costruzione delle varie parti, verificandone la rispondenza al progetto e la relativa ottimizzazione economica.
- Partecipa al collaudo per verificare la rispondenza del macchinario alle caratteristiche del progetto e ne segue, in collaborazione con gli enti interessati, l'installazione, la messa a punto e l'avviamento in produzione.
- Predisporre materiale e informazioni per la redazione dei manuali d'istruzione, per il corretto uso della macchina/impianto.

Livello C

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una formazione tecnica specialistica volta alla gestione critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità di attività, nell'ambito di pratiche e metodi diversi che, per variabilità ed incertezza dei risultati, comportino scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area funzionale;
- operano in condizioni di autonomia decisionale, disimpegnando compiti secondo differenti procedure e metodologie, implicanti scelte di priorità nell'ambito delle norme e pratiche stabilite; ricevono una verifica del risultato complessivo delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

C/1 Disegnatore aiuto progettista

- In base all'impostazione data dal progettista, dal quale riceve bozze di progetto relative a parti di impianti, macchinari e/o attrezzature, studia adattamenti da apportare a progetti/macchinari/attrezzature, provvedendo allo sviluppo nel dettaglio di particolari per migliorare l'impostazione iniziale del progetto.
- Segue con il progettista la realizzazione, l'installazione, le prove di collaudo e la messa a punto di macchinari, impianti, attrezzature, collaborando alla risoluzione di eventuali anomalie.
- Fornisce indicazioni atte a redigere manuali d'istruzione, per il corretto uso delle macchine.

C/1 Tecnico delle prove di ricerca e sviluppo

- Esegue prove e misurazioni complesse, che richiedono solitamente l'utilizzo di particolari strumentazioni anche assistite da calcolatore, predisponendo il prodotto, le apparecchiature e gli strumenti di prova.
- Interpreta ed elabora i risultati ottenuti, anche sviluppando programmi di elaborazione "ad hoc", e provvede alla preparazione della documentazione relativa.
- Mette a punto nuove procedure operative, apportando modifiche semplici a strumenti esistenti.
- Fornisce ad altri lavoratori l'assistenza tecnica necessaria al corretto utilizzo delle metodologie di prova ed alla scelta e predisposizione delle attrezzature.
- E' responsabile dell'efficienza dei mezzi, delle attrezzature e degli strumenti di prova di sua competenza provvedendo alle opportune tarature e richiedendo eventualmente l'intervento della manutenzione.
- Coordina e controlla il lavoro di più collaboratori.

C/1 Assistente tecnologo/ricercatore

- Su indirizzo del superiore cura lo sviluppo di dettaglio di studi e progetti (o di loro particolari aspetti) volti alla realizzazione di nuovi prodotti, processi e materiali ed al miglioramento sotto il profilo tecnico, economico e di produttività di quelli esistenti; a tal fine può eseguire disegni, effettuare calcoli ed elaborare risultati di prove di laboratorio.
- Coadiuvare il superiore nella stesura delle specifiche tecniche ai fini della realizzazione del prototipo e/o della messa a punto del processo e del prodotto.
- Collabora alla realizzazione del prototipo e/o alla messa a punto del processo e/o di materiali (presso sala prove, laboratori, unità operative) e alla valutazione dei risultati di prove e collaudi, coordinando e controllando il lavoro di più collaboratori.

Livello E

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo delle scuole professionali o medie superiori o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una specifica ed adeguata formazione tecnica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro propri dell'area di appartenenza;

- hanno la responsabilità della scelta del tipo e delle modalità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle prestazioni e/o la responsabilità della supervisione e del controllo di lavoratori di livello inferiore;

- operano in condizioni di autonomia delimitata, disimpegnando compiti, secondo pratiche e metodi, implicanti scelte tra le opzioni possibili, nel rispetto di norme e procedure definite; ricevono una verifica dei risultati finali.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

E/1 Disegnatore/Lucidista particolarista (*)

- Disegna particolari di progetti di macchinari, attrezzature e/o effettua semplici modifiche su disegni già esistenti, anche con l'ausilio di mezzi informatici.

- Esegue la quotatura di disegni, riportando, eventualmente, anche norme di lavorazione.

- Effettua la lucidatura di schemi funzionali, di disegni costruttivi o di disegni di apparecchiature.

- Fornisce una corretta veste formale a schizzi già completi.

(*) Dal 1° aprile 1996.

Gruppo 3:

E/3 Conduttore prove ad esecuzione complessa di R&S

- Effettua, sulla base di procedure, metodi di analisi e misurazione, prove di laboratorio di complessa esecuzione per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche e tecnologiche di materiali, semilavorati e prodotti finiti, utilizzando strumenti che predispone adeguatamente.

- Prepara i provini, scegliendo in autonomia le modalità per ottimizzare questa fase.

- E' responsabile della conduzione delle prove e dei loro risultati.

- Valuta la significatività dei risultati ottenuti, mediante un confronto con parametri statistici predefiniti.

- Provvede autonomamente a ripetere la prova, in caso di anomalie, rintracciando nel procedimento seguito le cause dei problemi.

- Effettua, con l'ausilio di mezzi informativi e programmi di calcolo, elaborazioni statistiche dei dati ottenuti dalle prove, operando una valutazione degli stessi.

- Controlla la funzionalità degli strumenti provvedendo alla loro manutenzione ordinaria.

E/3 Aggiustatore/Montatore, impiantista su prototipi

- Sulla base di schizzi o disegni di massima, realizza in autonomia esecutiva prototipi di parti di macchina o macchine complete.

- Provvede alla supervisione ed al controllo di altri lavoratori per la realizzazione di determinati particolari del progetto.

- Segue l'installazione del macchinario nello stabilimento di destinazione, effettuandone il collaudo e la messa a punto, fino alla fase di "prova di avviamento" definitiva.

Livello F

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso l'intero ciclo delle scuole professionali o formazione equivalente oppure esperienza precedente; unitamente ad un adeguato tirocinio per la maturazione di particolari capacità operative e particolari abilità manuali e/o per l'utilizzo di mezzi e per comprendere e mettere in pratica procedure prestabilite;

- hanno la responsabilità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle prestazioni;

- operano in condizioni di autonomia operativa, eseguendo compiti secondo istruzioni ricevute nell'ambito di procedure e metodi dati, con limitata possibilità di scelta tra differenti opzioni; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

F/3 Addetto alle prove di R&S

- Effettua, sulla base di procedure, metodi di analisi/misurazione e capitoli predefiniti, prove di laboratorio, per il controllo di caratteristiche fisico-chimiche e/o tecnologiche di materiali semilavorati e prodotti finiti.

- Utilizza strumenti e apparecchiature, effettuando su di essi interventi di predisposizione (per es. richiamando procedure predefinite sul P.C., inserendo parametri).

- Verifica i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita, segnalando al superiore i casi anomali.

F/3 Addetto alla realizzazione di prototipi

- Compie, anche senza l'ausilio di attrezzature, operazioni implicanti specifiche e particolari abilità tecnico/pratiche consistenti nell'esecuzione di un intero ciclo di produzione di prototipo.

F/3 Addetto a lavorazioni sul prodotto

- Esegue, sulla base di input verbali del tecnologo o di disegni tecnici, operazioni implicanti specifiche e particolari abilità tecniche e pratiche (sgorbiatura, sezionatura di coperture per analisi particolari, preparazione di calchi, stampi) che richiedono notevole accuratezza.

- Utilizza attrezzi appositi, per l'uso dei quali sono necessarie attitudini artigianali e spiccate abilità manuali, scegliendo autonomamente le modalità operative dell'esecuzione dei compiti.

Livello H

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso un insegnamento limitato ed un addestramento specifico per maturare una buona abilità manuale, capacità operativa e conoscenza dei mezzi di lavoro;
- hanno la responsabilità dell'accuratezza nell'esecuzione dei compiti assegnati e dell'accertamento del risultato dell'attività;
- operano in condizioni di autonomia vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni dettagliate nell'ambito di procedure vincolanti e di processi standardizzati; ricevono un controllo sul modo di operare e sul risultato delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

H/3 Operatore alle prove di R&S

- Esegue, in base a metodi definiti di analisi e di misurazione e/o a direttive dettagliate del superiore:
- prove semplici di laboratorio per la verifica di caratteristiche fisico-chimiche e/o tecnologiche di materiali semilavorati e prodotti finiti; oppure
- operazioni, prevalentemente manuali, preliminari all'esecuzione delle prove vere e proprie.
- Utilizza strumenti di misura a lettura diretta.

Servizi vari

Livello A

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una articolata formazione tecnica specialistica, orientata ad interventi in processi e metodologie dell'area di appartenenza e alla individuazione di soluzioni integrate con altre aree funzionali;
- hanno la responsabilità di attività che comportano rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di appartenenza, con guida, coordinamento e controllo delle attività di altri lavoratori;
- operano in condizioni di autonomia direttiva, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

A/1 Responsabile del servizio di sorveglianza e di sicurezza

- Guida, coordina e controlla il lavoro del personale di vigilanza, per garantire la tutela del patrimonio aziendale e la sicurezza delle persone che operano all'interno dell'azienda.
- Propone soluzioni per migliorare il grado di sicurezza e di preservazione del patrimonio aziendale e per l'innovazione dei sistemi di controllo.
- Interagisce con enti esterni ed interni all'azienda.

A/1 Specialista ambiente e sicurezza del lavoro

- Programma i rilevamenti da fare nell'ambiente di lavoro, coordinando la loro esecuzione.
- Registra e analizza i dati rilevati, proponendo eventuali azioni da intraprendere.
- Analizza i rischi possibili insiti nelle lavorazioni e nelle sostanze impiegate e collabora con il superiore nell'interpretazione delle normative di legge e nella individuazione dell'obbligatorietà o meno delle visite mediche.
- Esamina le modalità di utilizzazione delle materie prime e dei prodotti ausiliari a rischio e redige le relative norme d'impiego da seguire.
- Controlla e garantisce che il funzionamento di un impianto avvenga in condizioni di sicurezza mediante l'espletamento di pratiche con enti esterni e/o la richiesta agli enti preposti per adeguare l'impianto alle normative tecniche e/o antinfortunistiche vigenti.

Livello C

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una formazione tecnica specialistica volta alla gestione critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità di attività, nell'ambito di pratiche e metodi diversi che, per variabilità ed incertezza dei

risultati, comportino scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area funzionale;

- operano in condizioni di autonomia decisionale, disimpegnando compiti secondo differenti procedure e metodologie, implicanti scelte di priorità nell'ambito delle norme e pratiche stabilite; ricevono una verifica del risultato complessivo delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

C/1 Segretaria assistente

- Esamina e svolge pratiche amministrative complesse che richiedono specifiche procedure non standard.
- Svolge attività complementari a quelle del superiore, che implicano iniziativa e autonomia operativa e contatti con enti esterni.
- Effettua non saltuariamente traduzione di documenti e corrispondenza in lingue estere.
- Gestisce l'attività di segreteria, anche attraverso il coordinamento ed il controllo di altro personale.

Livello E

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso l'intero ciclo delle scuole professionali o medie superiori o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una specifica ed adeguata formazione tecnica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro propri dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità della scelta del tipo e delle modalità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle prestazioni e/o la responsabilità della supervisione e del controllo di lavoratori di livello inferiore;
- operano in condizioni di autonomia delimitata, disimpegnando compiti, secondo pratiche e metodi, implicanti scelte tra le opzioni possibili, nel rispetto di norme e procedure definite; ricevono una verifica dei risultati finali.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

E/1 Segretaria di direzione o servizi equivalenti

- Svolge le pratiche amministrative dell'ente di appartenenza secondo procedure standards e suddivide e distribuisce la corrispondenza in arrivo secondo tipo, priorità e pratica.
- Redige, su indicazioni di massima, la corrispondenza, prospetti, statistiche e note, servendosi anche di mezzi e programmi informatici.
- Traduce note che richiedono una conoscenza di base di lingue estere.
- Interagisce telefonicamente con altri enti ed esercita supervisione sul lavoro di fattorini ed autisti.

Livello F

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso l'intero ciclo delle scuole professionali o formazione equivalente oppure esperienza precedente; unitamente ad un adeguato tirocinio per la maturazione di particolari capacità operative e particolari abilità manuali e/o per l'utilizzo di mezzi e per comprendere e mettere in pratica procedure prestabilite;
- hanno la responsabilità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle prestazioni;
- operano in condizioni di autonomia operativa, eseguendo compiti secondo istruzioni ricevute nell'ambito di procedure e metodi dati, con limitata possibilità di scelta tra differenti opzioni; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato.

Posizioni professionali

Gruppo 1:

F/1 Segretaria

- Stenografa e dattiloscive, avvalendosi di mezzi informatici, documentazione varia e cura il disbrigo di corrispondenza semplice, su indicazioni del superiore.
- Collabora con il superiore e/o con altro personale dell'ufficio nel programmare gli impegni giornalieri, cura l'organizzazione dei viaggi, provvedendo alla documentazione necessaria.
- Gestisce gli archivi e svolge compiti vari (tenuta cassa, telex, telefax, telefonate), sulla base di procedure semplici e definite.

Gruppo 3:

F/3 Operatore custode/sorvegliante

- Assicura la protezione e la salvaguardia dei beni aziendali, utilizzando appositi sistemi di sicurezza.
- Controlla l'accesso di persone, merci e mezzi ai luoghi aziendali, verificando l'idoneità della documentazione presentata all'ingresso e registrando entrate ed uscite su appositi supporti, anche di tipo informatico.
- Effettua ispezioni nel perimetro aziendale secondo le indicazioni ricevute, attivando gli opportuni sistemi di salvaguardia in caso di necessità.

F/3 Autista di vettura

- Effettua il trasporto di persone o cose secondo le indicazioni ricevute, utilizzando i diversi mezzi di trasporto a disposizione e assicurando l'integrità dei trasportati.
- Assicura l'efficienza del mezzo ed effettua interventi di controllo, regolazione e manutenzione ordinaria, segnalando prontamente eventuali guasti.
- Cura il costante aggiornamento di tutta la documentazione abilitante alla guida e all'utilizzo del mezzo di trasporto.

Livello H

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso un insegnamento limitato ed un addestramento specifico per maturare una buona abilità manuale, capacità operativa e conoscenza dei mezzi di lavoro;
- hanno la responsabilità dell'accuratezza nell'esecuzione dei compiti assegnati e dell'accertamento del risultato dell'attività;
- operano in condizioni di autonomia vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni dettagliate nell'ambito di procedure vincolanti e di processi standardizzati; ricevono un controllo sul modo di operare e sul risultato delle attività.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

H/3 Fattorino

- Collabora con il personale impiegatizio, svolgendo attività manuali di supporto al lavoro d'ufficio, attraverso l'utilizzo di particolari attrezzature e macchinari (fotocopiatrici, taglierine, proiettori, archivi, ecc.).
- Effettua operazioni di trasporto, consegna, ritiro di materiali e/o documenti presso uffici od enti esterni, secondo gli itinerari e la programmazione predefinita, anche con uso di autovettura.
- Svolge, in base a precise indicazioni del superiore, commissioni di varia natura in funzione delle esigenze dell'ufficio (pagamento bollette, versamento o ritiro di assegni e valuta, ecc.).

Livello I

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generiche acquisite anche mediante breve affiancamento per l'esecuzione di operazioni semplici e/o manuali e/o ripetitive;
- hanno la responsabilità dell'esecuzione accurata delle operazioni assegnate;
- operano in condizioni di autonomia esecutiva, eseguendo operazioni semplici e/o manuali e/o ripetitive, vincolate a dettagliate istruzioni e procedure ricevute; ricevono un controllo sull'esecuzione, modalità e risultato delle operazioni.

Posizioni professionali

Gruppo 3:

I/3 Addetto a lavori non rientranti nel ciclo produttivo

- Compie lavori di trasporto, carico e scarico manuali, pulizia e analoghi, anche con mezzi meccanici.

I/3 Addetto al prelievo e consegna di documenti

- Effettua il prelievo, la duplicazione e la consegna della corrispondenza dai/nei punti di raccolta dei vari enti interni, secondo itinerari ed orari ben definiti.
- Suddivide per destinazione la corrispondenza prelevata.

I/3 Addetto all'archivio

- Cura l'ordinamento dei documenti secondo semplici criteri dati (numerici, alfabetici, cronologici, ecc.).
- Dispone i documenti in appositi contenitori secondo le procedure stabilite.

Allegato 3

**Esemplificazione di mansioni
(produzione e qualità)**

Esemplificazione delle mansioni dell'area produzione

E/2 Capogruppo di produzione

Manufatti in vetroresina

Per il solo settore delle costruzioni nautiche:

- Responsabile modello barca (reparti: vetroresina, carrozzeria, falegnameria, allestimento, tappezzeria, meccanica)

(***)

F/3 Conduttori impianti a gestione complessa

Gomma/Cavi

- Conduttori calandra a testa mobile per preparazione e gommatura tessuto/metallo
 - Conduttori calandra a 4 o più cilindri con tavola superiore a mm 1.100
 - Conduttori impianti di confezione pneumatici con 10 o più stazioni automatiche di posa prodotto
 - Conduttore di trafilati profilatrici naso a rullo o fisso, uguale/maggiore a 350 mm, con impianto di plastificazione gomma, che effettua il cambio volta, matrice e gomma
 - Conduttori trafilati floccati e coestrusi
 - Conduttori impianti impregnamento e trattamento cavi
 - Conduttori linee catenarie a due teste ed a tre estrusori convergenti
 - Conduttori impianti di armatura e saldatura longitudinale continua per cavi sottomarini
 - Conduttori impianti di impregnamento e tamponatura di cavi telefonici con petroleum Jelly
 - Conduttori di calandra a 4 o più cilindri, con tavola superiore a 840 mm per contemporaneo trattamento fili e tessuti
- (*)
- Conduttori impianti automatici RM30 per la confezione di pneumatici autocarro ed MV40 per la confezione di pneumatici vettura (**)

Plastica

- Conduttori impianti di coestruzione films
 - Conduttori calandra a 4 o più cilindri con tavola superiore a mm 1.100
 - Conduttori di calandra a 4 o più cilindri, con tavola superiore a 840 mm per produzione di fogli di materie plastiche
- (*)

Manufatti in vetroresina

Per il solo settore delle costruzioni nautiche:

- Addetti altamente specializzati in tutte le tecnologie del ciclo di resinatura, che operano su prodotti, processi e impianti complessi e forniscono assistenza tecnica agli altri addetti alla lavorazione (***)
- Addetti all'allestimento a gestione complessa (reparti: falegnameria, tappezzeria, allestimento, meccanica) che eseguono le operazioni previste per l'analoga mansione classificata F/3, operando su prodotti, processi e impianti di particolare complessità (***)

Laminati plastici

- Conduttore di presse (capopressa) (***)

F/3 Attrezzatore

Gomma/Cavi

- Addetti attrezzaggio filiere a pettine per smaltatura
- Rettificatori filiere sagomate

F/3 Addetto conduzione impianti

Gomma/Cavi

- Addetti alla conduzione di impianti di alimentazione e pesatura prodotti per la confezione automatizzata delle mescole.
 - Addetti alla conduzione impianti per la confezione mescole su mescolatore chiuso
 - Addetti alla conduzione di calandre a testa fissa per preparazione e gommatura tessuto/metallo
 - Addetti alla conduzione di trafilati profilatrici
 - Addetti alla conduzione di calandre a tre cilindri
 - Addetti alla conduzione trafilati guaine in Pb
 - Addetti alla conduzione forni di smaltatura
 - Addetti alla conduzione di impianti di poliesterizzazione, isolamento/riempitivo, con schermatura fili ed estrusione guaina in linea
 - Addetti alle linee di estrusione gomma con vulcanizzazione in continua e applicazione guaina
 - Addetti alla conduzione di impianti TTM (Fischer) a giunzione automatica con compiti di manutenzione (*)
 - Addetti alla conduzione di impianti di binocordatura 100 o più coppie Cu, con compiti manutentivi e di autocontrollo
- (*)

Plastica

- Addetti alla conduzione di impianti di trafilatura fogli di materie plastiche
- Addetti alla conduzione impianti di confezione reattori
- Addetti alla conduzione impianti di monoorientazione films
- Addetti alla conduzione impianti spalmatura films

Manufatti in vetroresina

Per il solo settore delle costruzioni nautiche:

- Addetti all'allestimento (reparti: falegnameria, tappezzeria, allestimento, meccanica) che interpretano in piena autonomia i disegni, operano alla costruzione di componenti complessi e organizzano il lavoro di altri addetti alla lavorazione (***)

Laminati plastici

- Addetti conduzione presse (***)

F/3 Addetto a macchine a ciclo complesso

Gomma/Cavi

- Confezionatori di pneumatici, prima, seconda fase e ciclo completo
- Addetti a presse automatiche a carosello
- Confezionatori di cinghie di trasmissione
- Confezionatori di molle ad aria

Per il solo settore componenti di calzature:

- Addetti alla conduzione di macchine ed impianti per il finissaggio di suole

Ricostruzione

- Addetti alla conduzione di macchine raspatrici, al riempimento manuale dei crateri ed al controllo dimensionale delle carcasse

- Addetti alla posa continua di strisce di gomma battistrada con macchine automatiche a scheda per estrusione

Plastica

- Conduttori macchine per estrusione/coestrazione di materie plastiche
- Addetti presse per stampaggio poliuretano (anche per il settore componenti per calzature)

Manufatti in vetroresina

Per il solo settore delle costruzioni nautiche:

- Addetti all'intero ciclo di resinatura, con tecnologia di infusione e/o laminazione, in grado di interpretare in autonomia i disegni e di organizzare l'attività di altri addetti alla lavorazione (***)

Laminati plastici

- Conduttori impregnatrici (***)
- Conduttori linea di finitura (***)

F/3 Addetto produzioni di piccola serie

Gomma/Cavi

- Riparatori cavi alta tensione

Manufatti in vetroresina

- Addetti a lavori di rifinitura del manufatto in vetroresina tramite interventi manuali di precisione

Per il solo settore delle costruzioni nautiche:

- addetti alla rifinitura del manufatto in vetroresina (carrozzeria vetroresina), in grado di individuare i difetti e di procedere alle necessarie correzioni e riparazioni con interventi manuali di precisione (***)

G/3 Addetto a macchine e impianti

Gomma/Cavi

- Addetti a macchine per taglio tele con giunzione manuale
- Addetti a macchine di confezione cerchietti
- Addetti a impianto trafilatura piattine rame con ricottura e/o stagnatura in continua
- Addetti al caricamento ed avvio presse di vulcanizzazione con controllo parametri di processo
- Addetti a macchine di cordatura conduttori

Ricostruzione

- Addetti alla riparazione di ogni tipo di pneumatici
- Addetti alla posa manuale del profilo battistrada non vulcanizzato e/o prestampato
- Addetti al caricamento ed avvio di presse di vulcanizzazione, con cambio stampi e controllo parametri di processo

Plastica

- Addetti alle macchine termoformatrici rotanti
- Addetti alla conduzione di presse per stampaggio con approntamento ed anche cambio stampi (anche per il settore componenti per calzature)

Manufatti in vetroresina

- Addetti a macchine e impianti di resinatura/serigrafia (con tecnologia di infusione e/o laminazione) con responsabilità di riscontro dei parametri rilevati (***)

Per il solo comparto delle costruzioni nautiche:

- Addetti alla rifinitura del manufatto in vetroresina (carrozzeria vetroresina) che operano con normali interventi di correzione dei difetti (***)

- Addetti all'allestimento (reparti: falegnameria, tappezzeria, allestimento, meccanica) che operano su macchine di cui gestiscono anche l'attrezzaggio, per la realizzazione di componenti complessi e per gli adattamenti in fase di assemblaggio (***)

Laminati plastici

- Addetti testa composizione pressa (***)
- Addetti coda composizione pressa (***)
- Addetti scomposizione pressa (***)
- Aiutanti impregnatrici fenoliche (***)

- Taglierinista impregnatrici fenoliche (***)
- Aiutante linea di finitura e collaboratore del conduttore (***)

G/3 Preparatore mescole

Gomma/Cavi

- Dosatori polveri e piccoli ingredienti

Plastica

- Preparatori mescole poliuretaniche, distaccanti, vernici

H/3 Operatore di macchine o impianti

Gomma/Cavi

- Addetti a macchine taglio battistrada a crudo
- Addetti a macchine di riempimento o rivestimento cerchietti
- Operatori all'impianto di deposizione fibre ottiche ad elica chiusa o S/Z
- Operatori alla binocordatura
- Addetti a macchine trefolatrici, trecciatrici e spiratrici
- Addetti a macchine di preparazione inserti metallici o gomma
- Addetti a presse per stampaggio ad iniezione o compressione o transfert
- Addetti a macchine roccatrici e bobinatrici
- Addetti a macchine bendatrici

Per il solo settore componenti per calzature:

- Addetti al finissaggio di suole (***)

Ricostruzione

- Addetti alle riparazioni semplici su carcasse
- Addetti alla raspatura e soluzionatura
- Addetti al caricamento ed avvio di autoclavi
- Addetti alle presse di stampaggio

Plastica

- Addetti a presse per stampaggio ad iniezione o compressione o trafilatura
- Addetti a macchine di soffiaggio
- Addetti a macchine di termoformatura
- Addetti a macchine bobinatrici/tagliatrici
- Addetti decorazione serigrafica/tampografica

Manufatti in vetroresina

- Operatori di resinatura con metodi manuali e/o macchine intagliatrici semiautomatiche (con tecnologia di infusione e/o laminazione) (***)

Per il solo settore delle costruzioni nautiche:

- Operatori alla rifinitura del manufatto in vetroresina (carrozzeria vetroresina) che operano in condizioni di autonomia vincolata e sono in possesso di conoscenze acquisite tramite un insegnamento limitato (***)
- Operatori all'allestimento (reparti: falegnameria, tappezzeria, allestimento, meccanica) addetti a lavori semplici su macchine già attrezzate e al montaggio di componenti di serie che non richiedono adattamenti particolarmente complessi (***)

Laminati plastici

- Taglierinisti impregnatrici (***)
- Aiutanti linea di finitura (***)

I/3 Addetto a lavori di preparazione

Plastica

- Addetti alla macinatura
- Addetti al carico tramogge
- Addetti al taglio di subbi

I/3 Aiuto esecutivo

Gomma/Cavi

- Guida cavo

Ricostruzione

- Addetti alla sbavatura e pulizia del prodotto finito

*Esemplificazione delle mansioni dell'area qualità (****)*

E/3 Controllore di qualità

Gomma/Cavi

- Addetti al controllo fabbricazione delle mescole
- Addetti al controllo fabbricazione semilavorati e prodotti finiti

- Addetti al controllo processo-semilavorati
- Capi recinto prove O.F.
- Addetti alla taratura e validazione strumenti complessi
- Assicuratori qualità (S.Q.T.)

Ricostruzione

- Addetti al controllo visivo e qualitativo con attrezzature elettroniche e/o automatiche, ed alla classificazione/selezione carcasse o prodotto finito

E/3 Controllore materiali e componenti

Gomma/Cavi

- Collaudatori (anche fuori sede)

E/3 Classificatore prodotto finito/addetto 2° controllo

Gomma/Cavi

- Addetti alla classificazione delle coperture turismo
- Addetti alla classificazione delle coperture giganti
- Addetti al 2° controllo

F/3 Verificatore prodotto finito

Gomma/Cavi

- Addetti alla classificazione delle coperture turismo dopo cottura
- Addetti alla classificazione delle coperture giganti dopo cottura
- Addetti al controllo coperture rilavorate
- Addetti al recupero carcasse

Ricostruzione

- Addetti al controllo visivo ed alla selezione preventiva delle carcasse da avviare alla lavorazione.

F/3 Addetto alle prove e collaudi di laboratorio

Gomma/Cavi

- Addetti alle determinazioni ceneri, densità, umidità, deposito anticollanti su elastomeri e mescole
- Addetti alle determinazioni zolfi con forno a controllo informatizzato
- Capo recinto prove e misure elettriche cavi alta tensione
- Addetti al ciclo completo di prove e misure cavi rame e fibre ottiche
- Addetti nucleo controllo qualità

G/3 Addetto ai collaudi diversificati

Gomma/Cavi

- Addetti alle prove meccaniche su gomme, mescole, manufatti, fili e tessuti
- Addetti a misure elettriche cavi rame e fibre ottiche

G/3 Operatore alle macchine di controllo prodotto finito

Gomma/Cavi

- Addetti al controllo statistico di uniformità coperture turismo o giganti su macchina
- Addetti ai controlli su mescolanze e semilavorati con reometro Monsanto
- Addetti controllo peso coperture

Ricostruzione

- Addetti alle macchine di controllo su prodotto finito

H/3 Operatore alle prove

Gomma/Cavi

- Addetti alle prove rapide e Mooney su mescolanze e semilavorati
- Addetti ai controlli rapidi
- Addetti alle prove continuità e contatto
- Addetti alla preparazione teste
- Addetti al laboratorio tecnologico
- Aiutanti P.E. alta tensione
- Aiutanti prove cavi O.F.

(*) Dal 1° aprile 1996.

(**) Dal 16 aprile 2000.

(***) Dal 1° ottobre 2007.

(****) Ai sensi dell'accordo 21 settembre 2007 le esemplificazioni dell'area qualità si applicano anche nel settore componenti per calzature.

Allegato 4

Apprendistato professionalizzante
Profili formativi e modalità di erogazione della formazione

Premesso che l'apprendistato professionalizzante è disciplinato dall'art. 2 del presente contratto, nel presente allegato sono disciplinati i profili formativi e le modalità della formazione ai sensi dell'[art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003](#), modificato dalla [legge n. 80/2005](#).

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante, caratterizzato da un percorso formativo personalizzato secondo l'area professionale e integrato nel rapporto lavorativo, è una forma di lavoro idonea a coniugare i fabbisogni aziendali di personale qualificato con le esigenze formative del lavoratore. In questo senso l'apprendistato professionalizzante, così come regolamentato nelle norme contrattuali collettive del settore gomma-plastica-cavi elettrici ed affini, rappresenta uno strumento strutturale di inserimento lavorativo mirato, capace di favorire occupazione di qualità e di soddisfare le esigenze di competitività delle imprese.

L'azienda è tenuta a erogare a ciascun apprendista la formazione per il conseguimento della qualifica professionale prevista.

Le ore di formazione formale sono pari a 120 per ciascuno degli anni di durata del rapporto di apprendistato professionalizzante.

Per consentire una ottimale distribuzione dell'attività formativa, tenuto conto dei diversi momenti di assunzione dei lavoratori e della tempistica dei corsi, le 120 ore potranno essere realizzate anche come media annuale. In tal caso in ciascuno dei primi due anni le ore di formazione saranno pari o superiori a 120.

Le ore di formazione dedicate alla sicurezza e all'igiene del lavoro saranno erogate prioritariamente all'inizio del rapporto di apprendistato.

La formazione formale può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda o di altra azienda del gruppo, o all'esterno dell'azienda in apposita struttura di riferimento. La formazione formale può essere svolta anche con modalità di apprendimento a distanza ("e-learning") e in affiancamento sul posto di lavoro ("on the job"). Per lo svolgimento della formazione formale all'interno dell'impresa, o presso altra impresa del gruppo, è necessaria la presenza di: personale idoneo a trasferire le competenze; uno o più tutori della formazione in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente; locali non prevalentemente dedicati alla produzione e attrezzature idonee, in relazione agli obiettivi dei piani formativi individuali.

In conformità a quanto previsto dai [decreti del Ministero del lavoro 8 aprile 1998](#) e [20 maggio 1999](#), la formazione sarà articolata per moduli e suddivisa in contenuti a carattere trasversale (comuni per tutti gli apprendisti) e a carattere professionalizzante (differenziati a secondo delle aree professionali). I contenuti specifici della formazione sono definiti nei profili formativi previsti dal presente accordo.

Ai contenuti di carattere trasversale sarà dedicato un terzo del monte ore complessivo.

Il piano formativo individuale (P.F.I.) che l'azienda è tenuta per legge ad allegare al contratto di apprendistato descrive il percorso formativo dell'apprendista per il conseguimento della qualificazione professionale. Esso dovrà risultare coerente con il profilo formativo di riferimento e contenere il programma specifico e l'articolazione della formazione. A tal fine nel P.F.I. saranno inseriti - in tutto o in parte - gli argomenti elencati nel relativo profilo formativo, con l'indicazione del numero di ore di formazione ad essi destinate.

Il datore di lavoro attesta la formazione impartita all'apprendista, anche nel caso di interruzione del rapporto lavorativo prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Per esigenze organizzative e/o produttive, e con il consenso dell'apprendista, nel corso del rapporto di apprendistato professionalizzante il piano formativo individuale potrà essere modificato, anche al fine di pervenire a una diversa qualificazione professionale. In tal caso restano fermi gli obblighi formativi complessivi e viene computata la formazione già impartita. Il lavoratore, a richiesta, potrà farsi assistere da un componente della R.S.U. da lui indicato, a garanzia del rispetto degli obblighi formativi e dell'assenza di discriminazioni.

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

Profili formativi

Nel rispetto delle competenze attribuite alle regioni dall'[art. 49, 5° comma, del decreto legislativo n. 276/2003](#), le parti individuano di seguito i profili formativi valevoli per l'apprendistato professionalizzante nell'industria della gomma - materie plastiche - cavi elettrici ed affini.

Il profilo formativo consiste nell'insieme di conoscenze e competenze necessarie per conseguire la qualificazione professionale, suddivise in "trasversali" (comuni per tutte le figure di apprendista) e "specifiche" (conoscenze e competenze di carattere professionalizzante).

Nei profili formativi le competenze "specifiche" sono definite in modo differenziato per ciascun gruppo di figure professionali comprese nelle "aree funzionali" di cui all'art. 4 e al relativo Allegato 2 del presente contratto: amministrazione; commerciale e logistica; manutenzione; personale, organizzazione ed E.D.P.; produzione; qualità; ricerca e sviluppo; servizi vari, nonché per le mansioni individuate e convenute in sede aziendale in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale. I profili sono ulteriormente articolati in diversi gradi di complessità per tenere conto dei livelli di professionalità presenti nelle aree.

I profili potranno essere revisionati periodicamente a cura dell'Organismo bilaterale di categoria per la formazione in relazione alle modifiche organizzative e/o produttive verificatesi nel settore, nonché agli esiti del monitoraggio che le parti stipulanti effettueranno in merito all'applicazione dell'istituto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che copia della presente regolamentazione è stata congiuntamente trasmessa alle regioni il 19 giugno 2006.

Profili formativi per l'apprendistato professionalizzante
nell'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e nell'industria
della trasformazione di materie plastiche

A) Contenuti formativi a carattere trasversale (comuni a tutte le figure di apprendistato professionalizzante)

Le attività formative a carattere trasversale sono volte a conseguire gli obiettivi formativi definiti nel [D.M. 20 maggio 1999](#), articolati nelle seguenti quattro aree di contenuto:

<i>Aree di contenuti (D.M. 20 maggio 1999)</i>	<i>Conoscenze e competenze</i>
Competenze relazionali	Valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale
	Saper definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa
	Saper comunicare efficacemente nel contesto di lavoro
	Saper analizzare e risolvere situazioni problematiche
	<i>Specifiche per lavoratori dei livelli Q e A</i>
	Saper guidare, coordinare e gestire l'attività di altri lavoratori
Organizzazione ed economia	Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa
	Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa (forniture, reti, mercato, clienti, ecc.)
	Conoscere le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficienza, tempestività, qualità, ecc.)
	Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente
	<i>Specifiche per lavoratori dei livelli Q e A</i>
	Conoscere i principali strumenti di organizzazione e gestione, quali business plan, tecniche di simulazione, strumenti di comunicazione interna, ecc.
	Tecniche per la conduzione delle riunioni di lavoro
Disciplina del rapporto di lavoro	Conoscere le linee fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali
	Conoscere i diritti e doveri dei lavoratori
	Conoscere in modo generale gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro
Sicurezza sul lavoro	Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza del lavoro
	Conoscere i principali fattori di rischio
	Conoscere in modo generale e saper individuare le misure di prevenzione e protezione
Le attività formative a carattere trasversale potranno inoltre riguardare il recupero delle conoscenze scolastiche linguistico-matematiche.	

B) Contenuti formativi a carattere professionalizzante (differenziati per ciascuna area professionale)

Le attività formative a carattere professionalizzante sono volte a conseguire i seguenti obiettivi formativi (individuati dal [D.M. 20 maggio 1999](#)):

- 1) conoscere i prodotti e servizi del settore e il contesto aziendale;
- 2) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- 3) conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- 4) conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- 5) conoscere e utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- 6) conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

A questi fini, la formazione professionalizzante dell'apprendista riguarderà in via esemplificativa gli argomenti sotto individuati, da inserire in tutto o in parte nel piano formativo individuale, in relazione alla professionalità da acquisire e al livello di inquadramento finale:

1 - Area professionale: amministrazione

(con riferimento alle posizioni professionali descritte nell'Allegato 2 del c.c.n.l. 2 giugno 2004 e alle eventuali altre mansioni individuate e convenute in sede aziendale, in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale)

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza del servizio amministrazione
 Conoscenza degli elementi del bilancio aziendale
 Gestione dei flussi informativi
 Sistemi di contabilità generale e analitica
 Elaborazione del budget
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Conoscenza dell'organizzazione, gestione e utilizzo dell'archivio cartaceo ed elettronico

- Organizzazione delle riunioni di lavoro
- Conoscenza generale dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

1b - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali "Q" e "A"

Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali amministrazione finanziaria, banche, revisori e sindaci, ecc.

2 - Area professionale: commerciale e logistica

(con riferimento alle posizioni professionali descritte nell'Allegato 2 del c.c.n.l. 2 giugno 2004 e alle eventuali altre mansioni individuate e convenute in sede aziendale, in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale)

2a - Per i livelli finali da "H" a "F"

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Gestione degli spazi di magazzino e conoscenza delle tecniche di magazzinaggio
- Movimentazione interna delle merci
- Acquisizione dell'abilitazione all'utilizzo dei mezzi di movimentazione interna
- Trattamento dei dati di magazzino e preparazione dei documenti per il trasporto
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Conoscenza di base delle normative relative al trasporto delle merci, inclusi gli aspetti relativi alla circolazione e sicurezza
- Attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
- Nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

2b - Per i livelli finali "E" e superiori

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenze sulla rete commerciale e distributiva dell'azienda
- Conoscenza delle procedure relative alla gestione dei rapporti con la clientela in merito a termini di consegna, prezzi, modifiche agli ordini, ecc.
- Programmazione delle azioni di vendita ed elementi di base del marketing aziendale
- Gestione della trattativa commerciale
- Organizzazione e programmazione della logistica aziendale
- Conoscenza delle tipologie di spedizione e trasporto delle merci
- Gestione dei flussi informativi delle merci
- Nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

2c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali "Q" e "A"

- Nozioni sui contenuti dei contratti di agenzia e rappresentanza commerciale
- Conoscenze sulla conduzione delle ricerche di mercato
- Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali vettori di spedizione, centri logistici, ecc.
- Nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza

3 - Area professionale: manutenzione

(con riferimento alle posizioni professionali descritte nell'Allegato 2 del c.c.n.l. 2 giugno 2004 e alle eventuali altre mansioni individuate e convenute in sede aziendale, in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale)

3a - Per i livelli finali da "H" a "F"

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
 Conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
 Conoscenza delle macchine utensili
 Interpretazione del disegno tecnico
 Conoscenza degli standard e delle modalità operative per la realizzazione dei programmi di manutenzione
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

3b - Per i livelli finali "E" e superiori

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
 Conoscenza del sistema di manutenzione ordinaria e straordinaria aziendale
 Conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
 Messa a punto e regolazione dei parametri di qualità delle macchine
 Individuazione ed eliminazione dei guasti e malfunzionamenti
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

3c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali "Q" e "A"

Conoscenze sulle modalità di predisposizione dei programmi di manutenzione, ivi comprese le priorità di intervento in relazione agli obiettivi aziendali
 Conoscenza e funzionamento degli altri enti, anche esterni, coinvolti nel processo di manutenzione delle macchine e degli impianti
 Nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza

4 - Area professionale: personale, organizzazione ed E.D.P.

(con riferimento alle posizioni professionali descritte nell'Allegato 2 del c.c.n.l. 2 giugno 2004 e alle eventuali altre mansioni individuate e convenute in sede aziendale, in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale)

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza del contratto collettivo nazionale e degli eventuali contratti aziendali
 Conoscenza dell'organizzazione e gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
 Conoscenza di base delle tecniche di selezione del personale e sviluppo organizzativo
 Conoscenze di base necessarie all'elaborazione delle retribuzioni e ai conseguenti adempimenti contributivi e fiscali
 Organizzazione delle riunioni di lavoro
 Conoscenza dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
 Conoscenza della struttura hardware di un elaboratore
 Conoscenza e utilizzo dei principi basilari della programmazione, dei linguaggi informatici e della terminologia tecnica della propria area di attività
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi di elaborazione elettronica dei dati e dei mezzi periferici che interagiscono col sistema operativo principale
 Conoscenza e applicazione delle tecniche in materia di sicurezza informatica
 Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

4b - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali "Q" e "A"

Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali ad esempio gli enti

- previdenziali e assicurativi, ecc.
- Nozioni sulla conduzione delle trattative sindacali
- Elaborazione di piani retributivi e di sistemi incentivanti per il personale
- Nozioni sui criteri per una corretta conduzione di un centro elaborazione dati e per l'addestramento all'uso dei programmi da parte del personale utente
- Conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo

5 - Area professionale: produzione

(con riferimento alle posizioni professionali descritte nell'Allegato 2 del c.c.n.l. 2 giugno 2004 e alle eventuali altre mansioni individuate e convenute in sede aziendale, in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale)

5a - Per i livelli finali da "H" a "F"

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
- Conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo
- Conoscenza della struttura e delle principali caratteristiche dei prodotti realizzati, delle relative tecnologie e dei principali processi di trattamento del prodotto
- Conoscenza delle operazioni di base per l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

5b - Per i livelli finali "E" e superiori

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
- Capacità di interagire con le altre aree aziendali interessate, in particolare con logistica e manutenzione
- Conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo
- Conoscenza delle procedure volte alla predisposizione di programmi di produzione e di piani produttivi di dettaglio
- Conoscenza delle procedure volte a definire gli standard qualitativi, produttivi e di processo
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

5c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali "Q" e "A"

- Nozioni sull'ottimizzazione degli obiettivi produttivi, qualitativi e di efficienza dell'unità di appartenenza
- Modalità di predisposizione di consuntivi utili al controllo dei fattori di produzione
- Nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza

6 - Area professionale: qualità

(con riferimento alle posizioni professionali descritte nell'Allegato 2 del c.c.n.l. 2 giugno 2004 e alle eventuali altre mansioni individuate e convenute in sede aziendale, in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale)

6a - Per i livelli finali da "H" a "F"

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscenza dei principi base del controllo qualità di prodotto e di processo nelle varie fasi di lavorazione
- Conoscenza dei metodi, delle procedure e degli strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto
- Conoscenza delle procedure per segnalare le anomalie non risolubili mediante intervento immediato
- Saper predisporre sulla base di istruzioni ricevute i campioni da analizzare e le strumentazioni relative

Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

6b - Per i livelli finali "E" e superiori

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
Conoscenza dei principi base del controllo qualità di prodotto e di processo nelle varie fasi di lavorazione
Conoscenza dei principi base delle procedure di certificazione
Conoscenza delle procedure volte alla predisposizione dei piani di controllo, prova e collaudo
Conoscenza delle normative di riferimento per i controlli qualitativi di laboratorio
Conoscenza delle problematiche relative al comportamento dei materiali nelle lavorazioni successive
Conoscenza delle problematiche legate alla industrializzazione ed alla emissione di specifiche di processo
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

6c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali "Q" e "A"

Modalità di predisposizione dei piani di controllo, prova e collaudo e analisi e certificazione dei risultati
Interazione con le altre funzioni aziendali interessate all'applicazione delle procedure di qualità
Capacità di gestione delle procedure per il conseguimento e mantenimento delle certificazioni di qualità e rapporto con i relativi enti

7 - Area professionale: ricerca e sviluppo

(con riferimento alle posizioni professionali descritte nell'Allegato 2 del c.c.n.l. 2 giugno 2004 e alle eventuali altre mansioni individuate e convenute in sede aziendale, in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale)

7a - Per i livelli finali da "H" a "F"

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza del ciclo di lavorazione e delle principali macchine
Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
Conoscenza delle attrezzature di officina e del loro corretto impiego
Conoscenza degli strumenti di misura e del loro uso
Conoscenza delle modalità per l'esecuzione di prove fisico-chimiche e tecnologiche su materiali, semilavorati e prodotti finiti
Conoscenze di base per la lettura dei disegni tecnici
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Lettura e interpretazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, dei risultati relativi alle prove effettuate
Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

7b - Per i livelli finali "E" e superiori

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
Conoscenza delle normative di riferimento per i controlli qualitativi di laboratorio
Conoscenze di base del disegno tecnico
Conoscenza e utilizzo dei programmi CAD CAM
Conoscenza delle modalità per l'esecuzione di prove complesse di laboratorio per la verifica delle caratteristiche fisiche, fisico-chimiche e tecnologiche di materiali, semilavorati e prodotti finiti
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Lettura e interpretazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, dei risultati relativi alle prove effettuate

Conoscenza degli strumenti di misura, loro uso e predisposizione
Conoscenza di programmi per l'interpretazione dei risultati ottenuti dalle prove di laboratorio
Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

7c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali "Q" e "A"

Conoscenza di metodologie e tecniche di sperimentazione finalizzate allo studio di nuove reazioni, processi, composti e materiali
Utilizzo di modelli matematici di simulazione
Nozioni sugli sviluppi scientifici e tecnologici dell'area di specializzazione
Conoscenza delle norme aziendali e di legge, relative all'efficienza e alla taratura delle apparecchiature di laboratorio

8 - Area professionale: servizi vari

(con riferimento alle posizioni professionali descritte nell'Allegato 2 del c.c.n.l. 2 giugno 2004 e alle eventuali altre mansioni individuate e convenute in sede aziendale, in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale)

8a - Per i livelli finali da "H" a "F"

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza dell'organizzazione degli uffici e delle funzioni aziendali
Attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
Conoscenza dell'uso delle principali attrezzature d'ufficio e di lavoro
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

8b - Per i livelli finali "E" e superiori

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza dell'organizzazione dell'ufficio e delle funzioni aziendali
Conoscenza della gestione dei flussi informativi
Conoscenza dell'organizzazione e della gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
Organizzazione delle riunioni di lavoro
Conoscenze di lingue straniere in relazione alle esigenze del servizio
Conoscenza dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
Conoscenza di base dei sistemi informativi e del software applicativo
Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

8c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali "Q" e "A"

Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali società di sorveglianza, autorità di pubblica sicurezza, ecc.
Conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo

Per tutte le aree professionali

Le attività formative a carattere professionalizzante potranno inoltre riguardare il recupero delle conoscenze scolastiche linguistico-matematiche.

Allegato 5

Accordo nazionale in materia di formazione continua
dei lavoratori nelle imprese di medie e piccole dimensioni
del settore gomma - plastica - cavi elettrici ed affini
(accordo 27 febbraio 2007)

1) le parti richiamano i contenuti del Titolo I, lett. c) "Formazione - Organismo bilaterale nazionale per la formazione nel settore gomma - plastica - cavi elettrici ed affini" del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro e ribadiscono l'importanza della valorizzazione professionale delle risorse umane;

2) a questo scopo intendono favorire iniziative per la diffusione della formazione continua, soprattutto nelle imprese di medie e piccole dimensioni;

3) si è presa visione dell'avviso n. 1/2006 di Fondimpresa che finanzia progetti formativi da svolgere prioritariamente nelle imprese fino a 200 addetti e aventi per oggetto, tra l'altro, l'innovazione tecnologica, lo sviluppo organizzativo, le competenze tecnico-professionali, la qualificazione e riqualificazione professionale, l'ambiente e sicurezza;

4) si è preso atto che le azioni formative oggetto dell'avviso n. 1/2006 saranno progettate prioritariamente su base territoriale, con il coinvolgimento bilaterale delle aziende e delle relative R.S.U., e che costituisce titolo di priorità nella valutazione delle domande la condivisione della progettazione e delle attività del piano formativo a livello territoriale congiuntamente a quello delle categorie;

5) le parti riconoscono che la cooperazione fra i livelli territoriale e nazionale di categoria consente di realizzare azioni di sistema caratterizzate da contenuti mirati alle esigenze settoriali e da capacità di diffusione capillare sulle aziende del territorio.

La Federazione gomma-plastica e le Organizzazioni sindacali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL intendono favorire la progettazione e la realizzazione di iniziative di formazione continua che, pur organizzate su base territoriale, abbiano contenuti specifici idonei alla valorizzazione delle risorse umane del settore gomma, plastica, cavi elettrici.

Le parti, di conseguenza, individuano con il presente accordo gli obiettivi prioritari e le conseguenti azioni formative da attuare nei piani formativi territoriali finanziati dall'avviso n. 1/2006 di Fondimpresa, per quanto riguarda le imprese e i lavoratori del settore:

Diffondere le conoscenze relative ai rischi ambientali e alla loro prevenzione

- Conoscenze relative ai sistemi di gestione ambientale ISO 14001/EMAS
- Conoscenze relative alla certificazione integrata ambiente/qualità/prodotto

Diffondere le conoscenze in materia di smaltimento e riciclo

- Conoscenze sulla classificazione degli scarti e sottoprodotti di lavorazione
- Possibilità di riutilizzo all'interno e all'esterno del ciclo produttivo degli scarti e sottoprodotti

Diffondere le conoscenze in materia di ambiente di lavoro e di sicurezza delle lavorazioni

- Normative antinfortunistiche e di igiene del lavoro applicate al settore
- Linee-guida INAIL e ISPESL sui sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro

Promozione dell'innovazione di prodotto, di processo e organizzativa

- Approfondimento delle conoscenze relative all'automazione e agli interventi di regolazione delle macchine e degli impianti
- Aggiornamento delle conoscenze in materia di trasformazione delle materie plastiche e lavorazione della gomma e dei cavi elettrici
- Aggiornamento delle conoscenze sui nuovi materiali e impieghi
- Conoscenze relative ai sistemi di qualità (ISO 9001) e alla loro applicazione in azienda

Rafforzare la capacità dell'impresa di operare su diversi mercati, in ambito internazionale

- Conoscenza dei mercati internazionali e delle relative dinamiche
- Diffusione delle conoscenze linguistiche

Diffondere le conoscenze delle specifiche tecniche dei prodotti, in relazione ai loro usi

- Conoscenza delle normative tecniche di riferimento (norme ISO e UNI) e loro applicazione
- Conoscenza delle caratteristiche merceologiche, della destinazione d'uso e delle caratteristiche di impiego dei prodotti

I programmi formativi aventi per oggetto le tematiche sopra elencate dovranno essere orientati non solo alla conoscenza delle innovazioni, ma anche alla diffusione e al consolidamento delle conoscenze di base e alla riqualificazione degli addetti.

Le parti che sottoscrivono il presente accordo nazionale si impegnano a diffonderlo presso le rispettive strutture territoriali al fine di farne recepire i contenuti nei programmi formativi approntati ai sensi dell'avviso n. 1/2006 di Fondimpresa.

Le parti si incontreranno periodicamente per le valutazioni degli effetti del presente accordo.

Si concorda infine che il metodo di individuazione delle priorità formative a cura delle parti sociali al livello nazionale di categoria - adottato in occasione del presente accordo - costituisca un punto di riferimento anche per le altre iniziative di formazione continua riguardanti il settore.

Allegato 6

Minimi contrattuali - Contingenza - E.d.r. sino al 31 dicembre 2010

Minimi contrattuali

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

<i>Liv.</i>	<i>Al 1° aprile 2010</i>
I	676,45
H	789,55
G	843,51
F	929,24
E	970,04
D	1.033,82
C	1.051,36
B	1.068,92
A	1.168,09
Q	1.271,89

I minimi di cui alla tabella sopra riportata sono comprensivi degli aumenti retributivi riconosciuti nelle misure ed alla scadenza che segue:

<i>Liv.</i>	<i>Al 1° aprile 2010</i>
I	21,59
H	26,22
G	28,53
F	32,00
E	32,39
D	33,15
C	33,92
B	34,69
A	35,86
Q	37,78

Indennità di contingenza

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

<i>Liv.</i>	<i>Euro</i>
I	511,63
H	513,76
G	513,87
F	515,61
E	517,41
D	521,40
C	521,40
B	521,40
A	527,19
Q	531,81

E.d.r.

L'Elemento distinto della retribuzione, di € 10,33 mensili, è regolato dal [Protocollo 31 luglio 1992](#) sulla politica dei redditi, la lotta all'inflazione ed il costo del lavoro.

Allegato 7

Linee-guida per la contrattazione del premio di risultato (art. 24 - Contrattazione di secondo livello)

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

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

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

- l'informazione periodica sui principali indicatori aziendali, con eventuale esame congiunto su materie specifiche;
- l'esame congiunto circa i riflessi sull'inquadramento prodotti dai mutamenti organizzativi;
- la contrattazione di distribuzioni di orario non previste dal c.c.n.l.;
- i momenti di confronto sui temi della sicurezza del lavoro;
- la contrattazione dei premi di risultato;

- l'opportunità di concordare sperimentazioni di nuove modalità organizzative del lavoro o di forme di flessibilità degli orari volte a coniugare le necessità produttive dell'azienda con le esigenze dei lavoratori.

Ulteriori possibilità di confronto tra azienda e R.S.U. sono stabilite da norme esterne al c.c.n.l., come ad esempio la condivisione dei piani formativi aziendali da sottoporre a Fondimpresa.

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

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

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

- analisi preliminare della situazione aziendale, con particolare riferimento ai mercati cui si rivolge l'impresa, ai prodotti, ai clienti, alla situazione economica generale;
- esame dei punti di debolezza della competitività aziendale da migliorare;
- individuazione di obiettivi di miglioramento da perseguire nel triennio di validità dell'accordo aziendale. Gli obiettivi possono riguardare l'intera azienda nel suo complesso oppure essere differenziati per singoli uffici o reparti, o per unità produttiva nel caso di aziende pluri-localizzate;
- definizione dettagliata dei parametri da misurare per verificare se gli obiettivi sono stati raggiunti;
- definizione delle somme retributive variabili collegate al raggiungimento dei parametri, nonché delle relative scadenze di pagamento;
- attivazione della comunicazione interna aziendale tra funzioni/reparti/uffici per facilitare la conoscenza degli obiettivi e delle attività necessarie a conseguirli da parte di tutti i lavoratori interessati;
- incontri periodici per l'esame della situazione;
- incontro di fine periodo per la verifica (al termine del periodo di osservazione) degli obiettivi raggiunti.

Al fine di facilitare lo svolgimento delle fasi sopra elencate, si individuano le seguenti linee-guida di dettaglio, che costituiscono un riferimento operativo soprattutto nelle imprese di minori dimensioni.

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

1. Analisi preliminare

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

La panoramica potrà prendere in considerazione:

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

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

2. Scelta degli obiettivi di miglioramento

Sulla base delle considerazioni svolte nell'analisi preliminare, le parti individuano quali sono gli obiettivi da perseguire per il miglioramento della competitività.

L'osservazione delle migliori pratiche della contrattazione aziendale dalla metà degli anni '90 ad oggi fornisce le seguenti indicazioni di diverse scelte possibili:

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

3. Definizione dettagliata dei parametri cui riferirsi

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

Ad esempio:

Aumento della produttività:

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

Miglioramento della qualità dei beni prodotti:

- riduzione degli scarti di lavorazione;
- riduzione dei difetti/seconde scelte;
- riduzione dei reclami dei clienti.

Miglioramento di alcuni indicatori economici dell'azienda:

- fatturato;
- utile;
- margine operativo lordo (MOL);

- altri indicatori di bilancio o rapporto delle diverse voci di bilancio tra loro;
- riduzione dei consumi energetici.

Miglioramenti organizzativi interni:

- miglioramento del servizio ai clienti;
- riduzione del numero di infortuni sul lavoro;
- corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e dei comportamenti e procedure di sicurezza;
- riduzione dell'assenteismo.

Applicazione di procedure e di sistemi di gestione:

- applicazione dei sistemi di qualità.

4. Obiettivi misti

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

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

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

5. Variabilità

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

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

6. Valorizzazione dell'apporto lavorativo dei singoli dipendenti

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

A questo fine si potrà, ad esempio:

- dedurre dal premio maturato le frazioni relative alle ore di assenza registrate nel periodo di maturazione del premio;

- corrispondere il premio maturato nella percentuale fra ore lavorate e ore lavorabili;
- aumentare il premio maturato qualora le assenze dal lavoro siano state contenute entro limiti prefissati.

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

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

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

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

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

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

8. Applicazione dei benefici contributivi e fiscali

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

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

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

10. Modalità di gestione del premio di risultato

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

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

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

Fermo restando che la durata dei contratti aziendali è triennale, le parti possono valutare se inserire nel contratto una "clausola di salvaguardia" secondo la quale in caso di significative variazioni di prodotto, di mercato o di

organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del premio, azienda e R.S.U. si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

Accordo nazionale istitutivo del Fondo gomma-plastica

Addì 27 luglio 1998, in Roma

La Federazione gomma-plastica, in rappresentanza di:

- ASSOGOMMA;
- UNIONPLAST;
- A.I.R.P.;
- ASSORIMAP

e

la Federazione unitaria lavoratori chimici - FULC (FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCER-UIL)

in applicazione di quanto previsto in materia di previdenza complementare dal c.c.n.l. 30 marzo 1996 per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e dell'industria delle materie plastiche (nel prosieguo denominato c.c.n.l.) e dall'accordo di rinnovo 9 aprile 1998, riportati rispettivamente all'Appendice 1 e 2 del presente verbale;

si conviene quanto segue:

1) Istituzione, natura e scopo

Le parti concordano di istituire il Fondo gomma-plastica, Fondo nazionale di pensione complementare per i lavoratori dell'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e delle industrie delle materie plastiche (nel prosieguo denominato Fondo), a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale.

Il Fondo erogherà trattamenti pensionistici complementari al sistema obbligatorio pubblico, fornendo prestazioni pensionistiche sia in forma di rendita vitalizia che di capitale.

Il Fondo sarà costituito sotto forma di Associazione riconosciuta ai sensi dell'[art. 12 e seguenti del codice civile](#) ed il suo funzionamento sarà regolato dall'emanando Statuto, in conformità alle previsioni del presente accordo oltretutto alle disposizioni di cui al [D.Lgs. n. 124/1993](#) ed agli altri provvedimenti ed orientamenti in materia di Fondi pensione.

2) Soci del Fondo

L'adesione individuale al Fondo è volontaria ed avverrà secondo le modalità e con l'assolvimento degli obblighi previsti dallo Statuto. Potranno associarsi al Fondo:

- i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica il c.c.n.l.;
- i dipendenti delle Organizzazioni sindacali ed imprenditoriali firmatarie dei cc.cc.nn.l. interessati;
- le imprese da cui dipendono i lavoratori sopra indicati.

Saranno comunque soci del Fondo i titolari del diritto alle prestazioni pensionistiche previste nel presente accordo.

In presenza di contratti collettivi nazionali di lavoro che prevedano l'adesione al Fondo ed alle condizioni statutariamente previste, potranno essere associati anche i lavoratori e le aziende i cui rapporti contrattuali siano regolati da contratti diversi da quello della gomma-plastica, ma comunque stipulati dalle stesse Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, i cui settori vengono di seguito elencati:

- ceramica, chimica, concia, energia, petrolio privato, vetro, artigiano (ceramica, chimica, concia, gomma-plastica e vetro).

Sulla base di specifici accordi aziendali ed alle condizioni che saranno previste dallo Statuto, potranno inoltre aderire al Fondo anche i lavoratori e le rispettive aziende appartenenti a settori merceologici, anche diversi da quelli indicati ai precedenti punti, comunque controllate, ai sensi dell'[art. 2359 del codice civile](#), da imprese associate al Fondo.

3) Organi del Fondo

Lo Statuto del Fondo prevederà i seguenti Organi:

- Assemblea dei rappresentanti ("Assemblea");
- Consiglio di amministrazione;
- Presidente ed il Vicepresidente del Consiglio di amministrazione;
- Collegio dei revisori.

La composizione degli Organi del Fondo pensione dovrà rispettare il principio di pariteticità.

Assemblea

L'assemblea sarà formata da 40 componenti soci e cioè da 20 lavoratori eletti in rappresentanza dei lavoratori associati e 20 aziende elette in rappresentanza delle imprese associate.

La rappresentanza nell'assemblea dei lavoratori e delle imprese aderenti sarà costituita su base elettiva, mediante un meccanismo di voto di lista, che sarà disciplinato dal regolamento elettorale. Le prime elezioni verranno indette raggiunto un numero minimo di 20.000 lavoratori aderenti.

L'assemblea eleggerà i componenti il Consiglio di amministrazione ed i componenti il Collegio dei revisori.

Lo Statuto stabilirà tra l'altro le modalità di convocazione dell'assemblea, i "quorum" necessari per la validità delle decisioni e le materie di competenza.

Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione del Fondo pensione sarà costituito da 12 membri, di cui 6 in rappresentanza delle imprese e altrettanti in rappresentanza dei lavoratori aderenti al Fondo. Nel caso di estensione del Fondo nelle fattispecie

di cui al punto 2, il suddetto numero potrà essere elevato dall'assemblea sino a 16 membri, eletti sempre pariteticamente dalle due componenti, imprese e lavoratori, costituenti l'assemblea.

I componenti il Consiglio di amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dai decreti attuativi del [D.Lgs. n. 124/1993](#).

I componenti il Consiglio di amministrazione saranno eletti dall'assemblea con il meccanismo del voto di lista, secondo le previsioni del regolamento elettorale.

Lo Statuto del Fondo stabilirà i compiti del Consiglio di amministrazione ed i "quorum" necessari per le sue deliberazioni, prevedendo che le decisioni relative alla scelta dei soggetti gestori delle risorse del Fondo, del gestore amministrativo e della banca depositaria, nonché quelle relative alle proposte di modifiche dello Statuto da sottoporre all'assemblea, vengano assunte con voto favorevole dei 2/3 dei membri.

Presidente e Vicepresidente

Il Consiglio di amministrazione provvederà alla nomina del Presidente e del Vicepresidente del Fondo, scelti rispettivamente e a turno tra i rappresentanti delle imprese ed i rappresentanti dei lavoratori soci componenti il Consiglio.

Collegio dei revisori

Il Collegio dei revisori sarà composto da 4 componenti effettivi e 2 supplenti, metà dei quali in rappresentanza delle imprese ed altrettanti in rappresentanza dei lavoratori aderenti.

Il Presidente del Collegio dei revisori eletto nell'ambito dei componenti il Collegio dovrà, di volta in volta, appartenere alla rappresentanza che non avrà espresso il Presidente del Consiglio di amministrazione del Fondo pensione.

4) Consulta delle Organizzazioni fondatrici

Le parti convengono di istituire successivamente alla nomina della prima assemblea, la consulta delle Organizzazioni fondatrici, formata su base paritetica dai rappresentanti dell'Organizzazione datoriale e delle Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. La consulta, che sarà prevista dallo Statuto, è informata delle riunioni del Consiglio di amministrazione e può fornire allo stesso il proprio parere, comunque non vincolante, in ordine agli indirizzi generali del Fondo.

5) Contribuzione e spese

Al finanziamento del Fondo concorreranno sia i lavoratori che le imprese aderenti, nella misura di seguito indicata:

a) con riferimento alla retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r.:

- 1,06% a carico del lavoratore;

- 1,06% a carico dell'impresa;

b) con riferimento alla quota di t.f.r. maturata nell'anno:

- 100% per il lavoratore di prima occupazione assunto successivamente alla data di entrata in vigore del [D.Lgs. n. 124/1993](#);

- 33% per tutti gli altri lavoratori.

Lo Statuto prevederà la facoltà per il singolo lavoratore aderente di destinare contributi propri più elevati di quelli sopra riportati.

L'eventuale modifica del livello delle contribuzioni può essere definita solo a livello di contratto collettivo nazionale ed in ogni caso non prima che siano decorsi due anni dalla data di inizio dell'operatività del Fondo.

Il Consiglio di amministrazione definisce annualmente, nell'ambito della contribuzione di cui al punto a), l'ammontare della quota destinata al finanziamento delle spese dell'organizzazione del Fondo pensione e delle sue attività di servizio e di assistenza; tale quota non potrà in ogni caso essere complessivamente superiore allo 0,12% dell'ammontare delle retribuzioni ai fini del t.f.r.

6) Impiego delle risorse

Le risorse finanziarie del Fondo saranno investite secondo i criteri previsti dall'[art. 6 del D.Lgs. n. 124/1993](#) e dal decreto Ministero tesoro ed integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati a svolgere l'attività così come disciplinata dal suddetto decreto legislativo.

In coerenza con quanto previsto dal decreto del Ministero del tesoro, lo Statuto indicherà i criteri generali in materia di ripartizione del rischio e di impiego delle risorse nella scelta degli investimenti.

La convenzione di gestione, oltre alle linee di indirizzo dell'attività, prevederà, tra l'altro, le modalità con le quali esse potranno essere modificate, nonché i termini e le condizioni per esercitare la facoltà di recesso dalla convenzione medesima, qualora se ne ravvisi la necessità.

Il Fondo potrà gestire le risorse finanziarie producendo un unico tasso di rendimento per tutti i lavoratori aderenti (gestione monocomparto) oppure differenziando i profili di rischio-rendimento in funzione delle diverse esigenze degli iscritti (gestione pluricomparto).

7) Prestazioni

Il Fondo fornirà prestazioni di vecchiaia e di anzianità sotto forma di rendita vitalizia al momento della maturazione del diritto al trattamento di pensione pubblica, sulla base dei requisiti fissati dall'[art. 7 del D.Lgs. n. 124/1993](#). Il titolare della prestazione pensionistica complementare avrà la facoltà di chiedere la liquidazione della stessa in capitale nei limiti fissati dall'[art. 7, comma 6 del D.Lgs. n. 24/1993](#).

Lo Statuto prevederà che i lavoratori aderenti al Fondo pensione potranno accedere alle prestazioni pensionistiche:

- per vecchiaia, al compimento dell'età pensionabile stabilita dal regime obbligatorio, con un minimo di 10 anni di associazione al Fondo;

- per anzianità, solo in caso di cessazione dell'attività lavorativa comportante l'associazione al Fondo, nel concorso del requisito di almeno 20 anni di associazione e di un'età di non più di 10 anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia nel regime obbligatorio.

Il Fondo pensione si convenzionerà con imprese assicuratrici al fine dell'erogazione di prestazioni pensionistiche

complementari sotto forma di rendita vitalizia.

Lo Statuto prevederà, inoltre, la possibilità di richiedere eventuali anticipazioni sulla quota di t.f.r. accumulato, secondo la disciplina prevista dal [D.Lgs. n. 124/1993](#). Le richieste di anticipazioni saranno accolte entro un limite complessivo annualmente fissato dal Consiglio di amministrazione anche in rapporto all'ammontare complessivo delle risorse provenienti dal t.f.r.

8) *Trasferimento dal Fondo e riscatto*

Al di là delle prestazioni di cui al precedente punto 7, lo Statuto consentirà le opzioni di seguito previste alle condizioni indicate caso per caso:

a) richiesta di trasferimento presso altro Fondo pensione complementare in relazione a nuova attività del lavoratore (nuovo rapporto di lavoro o promozione a dirigente);

b) richiesta di trasferimento della posizione maturata ad un Fondo pensione aperto. In tal caso il trasferimento della posizione non potrà avere luogo durante i primi 5 anni di vita del Fondo e, successivamente a tale limite, non prima che siano trascorsi 3 anni di appartenenza al Fondo medesimo;

c) riscatto della posizione. In questa circostanza, la posizione maturata presso il Fondo potrà essere riscattata entro 6 mesi, in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro su richiesta del lavoratore ovvero, in caso di morte dello stesso, dagli aventi causa ai sensi delle disposizioni di legge applicabili.

9) *Trasferimento al Fondo*

Lo Statuto consentirà il trasferimento al Fondo delle posizioni individuali di lavoratori già partecipanti ad altri Fondi pensione che, assunti con contratto a tempo indeterminato dalle imprese cui si applica il c.c.n.l., si saranno avvalsi della facoltà di trasferimento per via del mutamento dell'attività lavorativa.

Per il conseguimento delle prestazioni di cui al precedente punto 7, ai fini dell'anzianità utile di partecipazione al Fondo, si considerano anche i periodi di adesione ad altre forme pensionistiche complementari.

10) *Cessazione della contribuzione*

Lo Statuto disciplinerà la cessazione della contribuzione per i casi di:

- a) cessazione del rapporto di lavoro ovvero promozione a dirigente;
- b) rinuncia all'associazione al Fondo non riconducibile al caso precedente.

11) *Fase transitoria*

Consiglio di amministrazione provvisorio

All'atto della costituzione del Fondo, le parti provvederanno alla nomina dei componenti il Consiglio di amministrazione provvisorio e del Collegio dei revisori provvisorio, composti in via paritetica rispettivamente di 6 e 2 componenti, i quali resteranno in carica fino alla nomina dei componenti degli Organi statuari da parte dell'assemblea.

Il Consiglio di amministrazione provvisorio dovrà attuare tutti gli adempimenti necessari ad espletare le formalità necessarie preliminari alla richiesta di autorizzazione all'attività del Fondo pensione e presenterà la documentazione necessaria al Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed alla Commissione di vigilanza. Provvederà inoltre, ad indire le elezioni per la nomina dei rappresentanti dell'assemblea.

Per far fronte alle spese necessarie alla costituzione ed all'avvio del Fondo viene stabilito un importo "una tantum" pari a:

- lire 7.000 a carico di ciascun lavoratore che aderisca al Fondo, da versare al momento dell'iscrizione;
- lire 7.000 a carico delle aziende che applicano il c.c.n.l. 30 marzo 1996 per ciascun dipendente in forza alla data di costituzione del Fondo, da versarsi al Fondo stesso entro 30 giorni dalla sua costituzione.

12) *Norma finale*

Per quanto non previsto dal presente accordo, le parti fanno espresso rinvio alle disposizioni di cui al [D.Lgs. n. 124/1993](#) ed ai provvedimenti attuativi del medesimo provvedimento.

Le parti si danno atto che il presente accordo, lo Statuto e l'atto costitutivo del Fondo individuano l'insieme dei diritti e degli obblighi che si sono intesi attribuire ai lavoratori e alle imprese in materia di previdenza complementare e che tali obblighi pertanto non sussistano nei confronti dei lavoratori che non aderiscano o cessino di partecipare al Fondo gomma-plastica.

Fondo gomma-plastica

Fondo pensione complementare a capitalizzazione
per i lavoratori dell'industria della gomma, cavi elettrici
ed affini e delle materie plastiche

Associazione con personalità giuridica
iscritta all'Albo dei Fondi pensione con il n. 125
(consulta il Titolo III del c.c.n.l.)

Come funziona

Lo scopo del fondo: Costruire una pensione ad integrazione di quella obbligatoria da percepire al momento del pensionamento.

Parte del capitale accumulato può essere richiesto dagli aderenti prima del pensionamento, al verificarsi, nel corso

della vita lavorativa, di alcuni eventi cruciali:

- acquisto/ristrutturazione della prima casa di abitazione dopo i primi otto anni di adesione;
- necessità di sostenere spese mediche;
- interruzione del rapporto di lavoro anche per mobilità;
- decesso o sopraggiunta invalidità totale;
- periodi di Cassa integrazione di almeno dodici mesi.

A chi è destinato: ai lavoratori delle aziende a cui si applica il c.c.n.l. degli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini ed all'industria delle materie plastiche (operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, a tempo indeterminato, con contratto di inserimento, di apprendistato, a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi).

Come si alimenta: Nella posizione individuale confluiscono le quote di t.f.r. che maturano a partire dall'adesione.

Inoltre il lavoratore può versare un contributo minimo pari all'1,26% della retribuzione, che dà diritto a ricevere un contributo di uguale importo da parte dell'azienda.

Perché aderire:

- consente di realizzare il proprio risparmio previdenziale con efficacia e semplicità;
- chi è iscritto a un fondo pensione gode di un risparmio fiscale sia quando versa i propri risparmi, che nel momento in cui richiede le prestazioni;
- consente di scegliere liberamente tra più linee di investimento con diversi profili di rischio (i comparti conservativo con garanzia, bilanciato e dinamico) e di modificare la scelta nel tempo;
- Fondo gomma-plastica è un'Associazione senza fini di lucro, dai costi di gestione molto contenuti;
- Fondo gomma-plastica è amministrato direttamente dai Rappresentanti dei lavoratori e delle aziende e quindi particolarmente attento alla tutela degli iscritti.

E' un messaggio promozionale relativo a forme pensionistiche complementari; prima dell'adesione leggere lo Statuto e la nota informativa

Il codice aderente e la password sono riportati alla lettera di benvenuto e possono essere richiesti all'indirizzo del fondo.

Fondo gomma-plastica

Per contattare il fondo:

- telefonando al numero 02/67382452 (dal lunedì al venerdì dalle 9,00 alle 13,00 e dalle 14,00 alle 18,00);
- inviando un fax al numero 02/6696596;
- inviando una mail a fgp@fondogommaplastica.it.

Per consultare la posizione su www.fondogommaplastica.it:

- codice aderente;
- password

Una soluzione per tutti

Per chi non è iscritto

Il lavoratore non iscritto a Fondo gomma-plastica può aderire:

1) compilando la scheda di adesione (in www.fondogommaplastica.it - sezione Modulistica) dove specificherà i suoi riferimenti anagrafici, la misura di contribuzione prescelta e la linea di investimento in cui confluirà la posizione (in prima istanza verrà attivata la linea bilanciata, per poi confluire nella linea prescelta alla prima data utile);

2) consegnando la scheda di adesione al proprio ufficio personale che la inoltrerà al fondo: la contribuzione sarà attivata a partire dal primo mese successivo all'adesione.

L'iscritto riceverà dunque al proprio domicilio la comunicazione di benvenuto con le credenziali per accedere al sito dove potrà verificare in ogni momento la contribuzione affluita al fondo e il valore della posizione.

Per chi è già iscritto e continua a lavorare

Chi è già iscritto può compiere una serie di scelte per sfruttare al meglio l'adesione al fondo:

- modificare il profilo di investimento;
- cambiare la percentuale di contribuzione;
- designare dei beneficiari anche diversi dalla totalità degli eredi in caso di premorienza durante la contribuzione, per meglio tutelare i propri cari.

Per chi interrompe il rapporto di lavoro

L'interruzione del rapporto di lavoro consente all'iscritto di esercitare diverse scelte alternative:

- rimanere nel fondo ed eventualmente contribuire esclusivamente con propri versamenti;
- liquidare la posizione (riscatto);
- trasferire la propria posizione ad altro fondo per dare continuità all'accantonamento con il nuovo datore di lavoro, se si applica un diverso contratto.

.... e per chi va in pensione

Anche il pensionato può:

- rimanere nel fondo ed eventualmente effettuare ulteriori versamenti;
- liquidare la posizione.

Per capirne di più: le misure di contribuzione, tipologie, modalità e tempi relativi alle prestazioni sono riepilogate sul sito Internet del fondo www.fondogommaplastica.it.

I modelli per effettuare le operazioni descritte e le relative istruzioni sono scaricabili nella sezione Modulistica del sito.

Per ulteriori informazioni potrete anche rivolgervi al personale del fondo, al vostro ufficio del personale o ai rappresentanti dei lavoratori in azienda.

Qualche dettaglio in più

Maggiori e più completi dettagli sono inoltre reperibili sul sito www.fondogommaplastica.it, dove è possibile consultare la nota informativa, i documenti sul regime fiscale, le anticipazioni e le rendite. Per qualsiasi dubbio, nella sezione del sito: "Domande e risposte" sono presenti i più frequenti quesiti che il fondo riceve dai propri iscritti.

Lo scopo del Fondo

Le prestazioni del Fondo pensione

Prestazione pensionistica

Quando è liquidabile: con i requisiti per la pensione pubblica. L'iscritto può decidere di rimanere nel fondo senza limitazioni di tempo.

Come è pagata: per almeno il 50% in forma di vitalizio (rendita - consulta il sito per le combinazioni possibili) e il resto in capitale. La prestazione può essere percepita tutta in capitale solo se quanto accumulato è di un importo poco significativo (il parametro preso come riferimento è l'assegno sociale che ogni anno viene fissato dallo Stato).

Riscatto

Quando è pagato: in caso di perdita dei requisiti di partecipazione (interruzione del rapporto di lavoro anche per mobilità, cambio contratto, promozione a dirigente); per sopraggiunta invalidità permanente superiore a 2/3; per Cassa integrazione guadagni di almeno 12 mesi. L'iscritto può comunque decidere di rimanere nel Fondo senza limitazioni di tempo o di trasferire la posizione.

Come è pagato: 100% del capitale accumulato salvo il caso di Cassa integrazione (50%). In caso di mobilità o di inoccupazione per almeno 12 mesi può essere richiesto un riscatto parziale al 50% con un trattamento fiscale più favorevole.

Riscatto per decesso

Quando è pagato: alla morte dell'iscritto durante la contribuzione al fondo.

Come è pagato: 100% del capitale accumulato ai beneficiari che l'iscritto ha designato (consulta il sito per sapere come fare); in assenza di designazione 100% agli eredi. Se non è comunicata una ripartizione specifica il capitale è distribuito in parti uguali.

Anticipazione

Quando è pagata: In qualsiasi momento a seguito di gravissime situazioni sanitarie relative a sé, al coniuge o ai figli; con almeno otto anni dall'iscrizione ad una qualsiasi forma di previdenza complementare in caso di acquisto o ristrutturazione della prima casa per sé o per i propri figli o per ulteriori esigenze dell'aderente.

Come è pagato: fino al 75% nel caso e nella misura delle spese documentate (sanitarie o prima casa di abitazione) e fino al 30% a richiesta per ulteriori esigenze dell'aderente.

Il totale delle diverse anticipazioni richieste non può essere di importo superiore al 75% della posizione individuale accumulata.

Attenzione: consultate il documento sulle Anticipazioni e la modulistica disponibile sul sito per dettagli, vincoli e documentazione da produrre.

Come si alimenta

Con quali soldi si costruisce la posizione

La contribuzione è costituita da tre voci (vedi anche il c.c.n.l. al Titolo III).

T.f.r.:

- nella misura del 100% per i lavoratori occupati dopo la data del 28 aprile 1993;
- nella misura del 33% per i lavoratori occupati precedentemente alla data del 28 aprile 1993 con facoltà di incrementare la percentuale definitivamente al 100%.

Contributo lavoratore:

- nella misura minima dell'1,26% (a partire dal 1° aprile 2011) con facoltà di effettuare il versamento secondo percentuali superiori (consulta il sito per dettagli).

Contributo azienda:

- nella misura dell'1,26% (a partire dal 1° aprile 2011) se l'iscritto versa il proprio contributo almeno nella misura minima.

La contribuzione al fondo è versata tramite l'azienda (l'avvenuto versamento è verificabile sul sito del fondo) e il risparmio fiscale è realizzato direttamente in busta paga e riepilogato nel CUD annuale.

Come è gestito - Le linee di investimento

Ciascun iscritto può investire la propria posizione in una delle tre linee di investimento.

Conservativa con garanzia

Grado di rischio: basso.

Investimento mediamente ripartito tra obbligazioni (95%) e azioni (5%) (composizione del "benchmark").

Garanzia di restituzione dei contributi versati al pensionamento (e negli altri casi indicati in nota informativa).

E' la linea in cui confluiscono i contributi degli iscritti che, entro sei mesi dall'assunzione non si iscrivono esplicitamente al fondo e non richiedono di lasciare il t.f.r. nel fondo.

Bilanciato

Grado di rischio: medio.

Investimento per il 70% in obbligazioni e del 30% in azioni (composizione del "benchmark").

E' la linea in cui confluiscono i contributi dell'iscritto al momento dell'adesione.

Dinamico

Grado di rischio: alto.

Investimento mediamente ripartito tra obbligazioni (40%) e azioni (60%) (composizione del "benchmark").

L'iscritto può modificare la propria linea di investimento in base alla propria propensione al rischio, alle proprie esigenze e all'orizzonte temporale. L'operazione di cambio comparto può essere effettuata una volta ogni 12 mesi in due momenti dell'anno stabiliti dal Fondo pensione (consulta il sito per maggiori dettagli).

Il trattamento fiscale

Come il fisco favorisce i Fondi pensione

Il regime fiscale in vigore in Italia per i Fondi pensione prevede la deduzione dei contributi, la tassazione dei rendimenti e la tassazione delle prestazioni: in sintesi al momento della liquidazione viene tassata la parte di prestazione che corrisponde ai contributi dedotti al momento del versamento.

Contributi: il t.f.r. viene versato al fondo senza subire alcuna tassazione. Il contributo del lavoratore e dell'azienda sono deducibili dal reddito. Se il versamento del contributo avviene tramite l'azienda il lavoratore si troverà applicato il risparmio fiscale direttamente in busta paga. La deduzione dei contributi comporta per l'iscritto l'abbassamento del reddito che è soggetto a tassazione. Ad esempio nel caso in cui il lavoratore guadagni 20.000 € l'anno e versi al Fondo pensione contributi pari a 2.000 € all'anno, grazie al meccanismo della deduzione, pagherà le imposte (IRPEF) su 18.000 € anziché su 20.000 €. Se i contributi versati nell'anno superano i 5.164,57 €, la parte eccedente non usufruisce del risparmio fiscale.

Rendimenti: i rendimenti dei Fondi pensione sono tassati con una aliquota dell'11%: la più bassa possibile tra gli strumenti finanziari offerti dal mercato.

Prestazioni: I contributi dedotti durante il versamento saranno tassati nel momento in cui il lavoratore richiederà la prestazione. La tassazione sulle prestazioni prevede un regime fiscale fortemente agevolato.

<i>Tipologia prestazione</i>	<i>Tassazione</i>
Prestazioni pensionistiche in capitale e in rendita Anticipazioni per spese sanitarie Riscatti totali per premorienza e invalidità/Riscatti parziali Anticipazioni per acquisto/ristrutturazione prima casa	15%, con riduzione dello 0,30%; per ogni anno successivo al 15% e fino a un minimo del 9%.
Anticipazioni per ulteriori esigenze Altri riscatti (perdita dei requisiti)	23%
Trasferimento	Fiscalmente neutro. Non viene applicata alcuna tassazione

Per i contributi versati prima del 2007 è prevista una tassazione poco superiore (consulta il sito per dettagli). I due effetti del favorevole trattamento fiscale sono:

- aumento del risparmio previdenziale a parità di spesa - un lavoratore che guadagna 20.000 € all'anno lordi, e che aderisce al fondo "mette di tasca propria" circa 252 € l'anno. Tuttavia, nel caso in cui non aderisse al fondo, in busta paga sarebbero disponibili solamente 184 € annui in quanto non godrebbe della deduzione di imposta. Inoltre, aderendo e versando un suo contributo, il lavoratore ottiene un versamento di pari importo da parte del datore di lavoro. In conclusione rinunciando a 184 € annui in busta paga il lavoratore effettua un investimento di 504 € (il 174% in più!);

- tassazione al momento della prestazione con una aliquota più bassa di quella che attualmente paga il lavoratore - il lavoratore al momento della prestazione (finale o anticipata) vedrà applicata una aliquota pari al massimo al 23% o addirittura al 9%; valori sicuramente più bassi dell'aliquota che paga oggi sul suo reddito come IRPEF.

Informazioni

Come rimanere aggiornato sull'andamento del fondo

L'iscritto può consultare mese per mese il valore della sua posizione e verificare i contributi che sono stati versati, tramite la consultazione della sua pagina personale sul sito Internet. Inoltre può seguire l'andamento della gestione finanziaria tramite il valore delle quote pubblicato mensilmente sull'home page del sito. Annualmente, entro fine marzo, viene spedito all'iscritto l'estratto conto con il riepilogo dei movimenti avvenuti nell'anno sulla posizione e l'illustrazione dei principali eventi che hanno coinvolto il fondo.

/

Accordo 29 ottobre 2010
calendari annui dei lavoratori addetti
a 17 o più turni settimanali per l'anno 2011

Con riferimento alle giornate di lavoro dei lavoratori la cui attività lavorativa è continuativamente programmata su 17 o più turni settimanali riportate nell'accordo 18 marzo 2010, si chiarisce che a fronte della coincidenza, nell'anno 2011, tra la ricorrenza del 25 aprile e la festività dell'Angelo (lunedì di Pasqua) si è determinato di riconoscere due giornate di riposo.

Non è pertanto necessario procedere, in occasione del pagamento della retribuzione del mese di aprile 2011, al riconoscimento dell'importo di 1/25 della retribuzione mensile essendosi realizzata, per effetto di quanto sopra, la condizione dello spostamento del giorno festivo stabilita dal 2° comma dell'art. 15 del c.c.n.l. di settore.

In alternativa a quanto sopra ed in presenza di esigenze produttive, in sede di definizione della distribuzione dei giorni di riposo e di lavoro collettivi di cui al comma 5 dell'art. 8, azienda e R.S.U. potranno convenire di prevedere come lavorativa una delle due festività con l'aumento di un giorno dei valori della tabella dell'art. 8, comma 3 relativa al 2011 ed il conseguente riconoscimento dell'importo pari a 1/25 della retribuzione mensile.