

Il 18 marzo 2010 a Roma,

Tra

- la FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA e
- l'ASSOCIAZIONE ITALIANA RICOSTRUTTORI PNEUMATICI

e

- le ORGANIZZAZIONI SINDACALI FILCEM - CGIL, FEMCA - CISL, UILCEM - UIL

è stata stipulata la presente ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 4 luglio 2008.

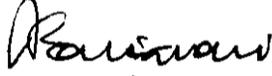
La presente ipotesi di accordo, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, sarà sottoposta alla valutazione dei lavoratori.

Le organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alle associazioni datoriali l'avvenuta approvazione entro il 10 aprile 2010.

L'efficacia della presente ipotesi di accordo, le cui norme costituiscono un complesso inscindibile, è sospesa fino all'avvenuta comunicazione di approvazione.

Si allega dalla pag. 2 alla pag. 18

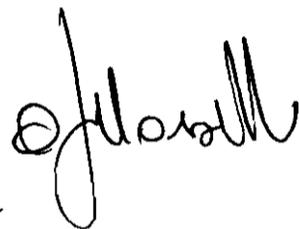
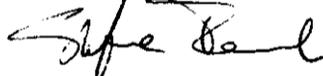
Federazione Gomma Plastica



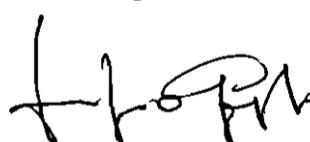

A.I.R.P. - Associazione Italiana
Ricostruttori Pneumatici



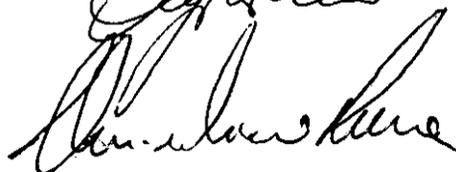
FILCEM CGIL



FEMCA CISL



UILCEM UIL

PARTE I
TITOLO I
RELAZIONI INDUSTRIALI

RELAZIONI INDUSTRIALI AL LIVELLO NAZIONALE – OSSERVATORIO NAZIONALE

(nuovo penultimo comma)

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.

Lettera A. Lavoro

(nuovo primo alinea)

- 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;

(nuovo alinea)

- 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.

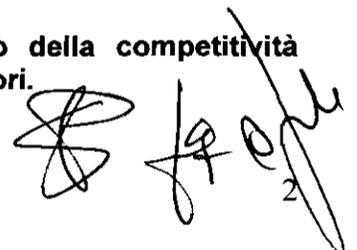
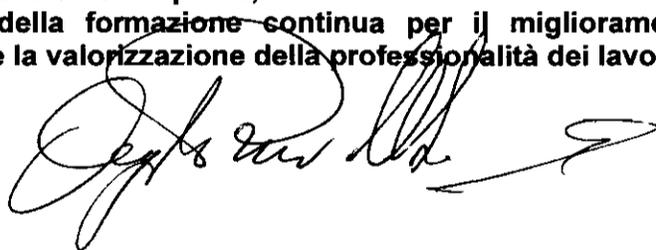
Nuova lettera

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.

Lettera C. Formazione – Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore Gomma – Plastica – Cavi elettrici

Nuovo ultimo comma (in sostituzione del precedente):

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

- a) si rapportheranno con Fondimpresa al fine di orientare l'emaneazione 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.**

Nuovo paragrafo

Certificazione delle attività formative

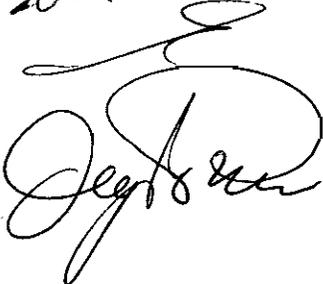
L'attività formativa seguita dai lavoratori sarà registrata nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità che saranno definite dai ministeri competenti.













TITOLO III PREVIDENZA COMPLEMENTARE

NORMATIVA GENERALE

- 1 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 CCNL;
 - a far data dal 1° luglio 2004 i lavoratori, non in prova, con contratto di inserimento, contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi;
 - i dipendenti delle Organizzazioni sindacali ed imprenditoriali firmatarie dei CCNL interessati; le imprese da cui dipendono i lavoratori sopra indicati.
- 2 All'atto dell'assunzione le aziende distribuiranno al lavoratore la documentazione informativa sulla previdenza complementare: scheda informativa di FONDOGOMMAPLASTICA, modulo di iscrizione e copia dello Statuto.
- 3 Le aziende sono impegnate a distribuire ai lavoratori la documentazione informativa eventualmente predisposta dalle parti istitutive di FONDOGOMMAPLASTICA.

CONTRIBUZIONI

- 4 I contributi al Fondo sono stabiliti come segue:
- a carico del lavoratore, l'1,06 % della retribuzione annua utile per il TFR;
 - a carico dell'azienda, l'1,06 % della retribuzione annua utile per il TFR;
 - per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28.4.1993, il 100% della quota di TFR maturata nell'anno;
 - per tutti gli altri lavoratori, il 33%, 50%, 75% o 100% della quota di TFR maturata nell'anno, a scelta degli stessi.

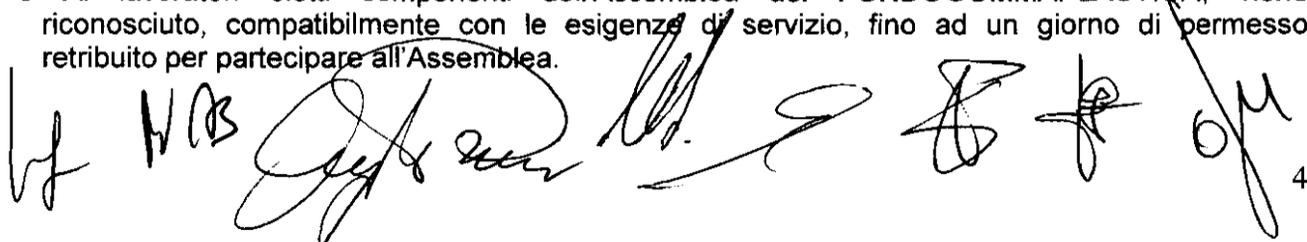
A decorrere dal 1° aprile 2011 i contributi al Fondo sono stabiliti come segue:

- ***a carico del lavoratore, l'1,26 % della retribuzione annua utile per il TFR;***
- ***a carico dell'azienda, l'1,26 % della retribuzione annua utile per il TFR.***

- 5 Resta ferma la possibilità di devolvere al Fondo la sola quota di TFR, senza contribuzione del lavoratore e del datore di lavoro, come previsto dal D. Lgs. 252/2005.
- 6 I contributi a carico delle aziende e dei lavoratori ed il versamento del TFR come sopra previsti decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo costituito ed operante. In caso di iscrizione al Fondo in corso d'anno, i contributi verranno versati in relazione ai mesi di adesione.
- 7 In aggiunta alla contribuzione obbligatoria i lavoratori possono versare contributi volontari, nei limiti e con le modalità stabiliti dal Consiglio di amministrazione del FONDOGOMMAPLASTICA.
- 8 Viene stabilito un importo una tantum pari a:
- € 3,62 per ciascun dipendente in forza a carico delle aziende che applichino il presente contratto e che non abbiano già provveduto a tale versamento;
 - € 3,62 a carico di ciascun lavoratore che aderisca al Fondo, da versare al momento dell'iscrizione.

PERMESSI PER I COMPONENTI DELL'ASSEMBLEA

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

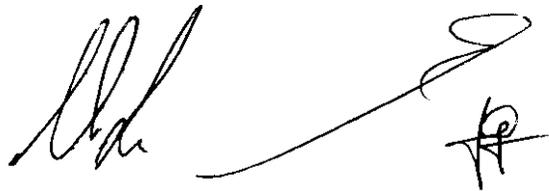


4

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

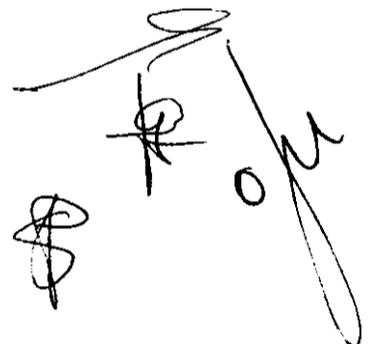
Dichiarazioni delle parti

- 1 *Le parti riconoscono l'importanza della previdenza complementare e la necessità che essa coinvolga il più alto numero possibile di lavoratori.*
- 2 *A questo proposito le parti verificheranno la situazione delle adesioni ed il quadro legislativo di riferimento.*
- 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.*



ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

- 1** Le parti confermano l'interesse a prevedere forme di assistenza sanitaria integrative alle prestazioni del Sistema Sanitario Nazionale, da realizzare attraverso la contrattazione collettiva.
- 2** 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.
- 3** 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 DPR 917/86 e DM 31/3/2008);
 - 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 dall'1.1.2013 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.
- 4** 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

- 1 In occasione degli incontri a livello nazionale e territoriale di cui al Titolo I "Relazioni Industriali" del presente contratto, le Associazioni imprenditoriali firmatarie forniranno a Filcem 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.
 - 2 Annualmente, le aziende forniranno alla RSU un quadro aggiornato sul dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive e, in occasione di specifici incontri, i casi di acquisizioni, di fusioni e gli effetti occupazionali relativi.
 - 3 Le aziende inoltre, ai fini di una valutazione degli effetti occupazionali relativi, forniranno alla RSU informazioni preventive sulle attività da conferire in appalto, sui casi di scorporo di attività dal ciclo produttivo e su quelli di ricorso al lavoro a domicilio.
 - 4 Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge in materia assicurativa, previdenziale, d'igiene e sicurezza del lavoro nonché dai rispettivi contratti di lavoro. Inoltre, ferme restando le responsabilità dei vari soggetti nel contratto di appalto, nel corso dell'incontro di cui al comma 2 le aziende daranno informazione sull'avvenuta consegna all'azienda stessa (in qualità di soggetto committente) della documentazione prevista dalla legge circa il corretto adempimento delle obbligazioni retributive e contributive da parte del soggetto appaltatore.
 - 5 In particolare, in materia di sicurezza del lavoro, l'azienda, come previsto dal D.Lgs 81/2008, verificherà l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici in relazione ai lavori da affidare in appalto e fornirà loro dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.
 - 6 **In relazione ad appalti di particolare rilevanza e complessità per i quali la legge prevede la redazione di un Piano di sicurezza e di coordinamento, l'impresa committente fornirà al proprio RLSSA informazioni sui contenuti dello stesso. Tale piano sarà consegnato alle imprese appaltatrici che saranno impegnate nella informazione dei loro Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza; per questi ultimi, se ritenuto opportuno dalle imprese committente e appaltatrice, l'impresa committente metterà a disposizione dell'appaltatore le informazioni e gli elementi necessari all'eventuale formazione.**
- 6 7 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.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right: a large stylized signature, the initials 'M B', a signature with a large loop, a signature with a star-like symbol, a signature with a large 'H', and a signature with a large 'e' and 'u'.

Art. 2 – Disciplina dell'apprendistato

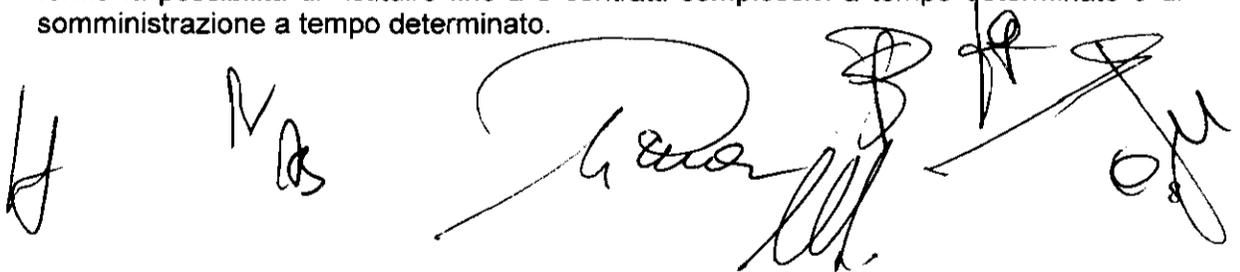
Comma 12

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.**

Art. ...(nuovo).... – Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui al comma 4 è arrotondata all'unità intera superiore.
6. 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.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large 'H', the initials 'M AS', a signature that appears to be 'G. ...', and another signature that is partially obscured by a large 'X' mark. There are also some other smaller initials and marks.

Norme transitorie per la fase di prima applicazione:

I – In fase di prima applicazione di quanto previsto al comma 3 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.

II – In fase di prima applicazione del limite percentuale di cui al comma 4, le imprese che alla data del 31 marzo 2011 avranno un numero di lavoratori occupati nell'azienda eccedenti i limiti previsti, 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.

Norme specifiche per il contratto a tempo determinato

11. 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.
12. 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 comporta.

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 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;

Art. 8 – Orario di lavoro

Aggiornamento **tabella orario annuo**:

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

	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

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

1. I lavoratori hanno diritto di godere annualmente di 4 giornate di riposo in sostituzione delle festività soppresse dalla legge 5.3.1977, n. 54 e successive modifiche e del trattamento per le stesse previsto dall'Accordo interconfederale 26.1.1977.
2. Ai lavoratori indicati di seguito sono riconosciute le seguenti riduzioni di orario annue (comprendenti 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 su indicati.
3. I riposi e le riduzioni di orario di cui al comma 1 e 2 del presente articolo saranno riproporzionati qualora nel corso dell'anno si verificano i seguenti casi: assunzione, risoluzione del rapporto di lavoro, ~~modifica dell'organizzazione dell'attività che comporti una variazione del numero di turni settimanali~~, assenze non retribuite, sospensione del rapporto di lavoro con l'intervento della **Cassa integrazione guadagni**.
4. **Inoltre, con decorrenza dal 1 aprile 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 DPR n. 1124/65; 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 ore per assemblea durante l'orario di lavoro, di cui all'art. 62; i permessi per RSU di cui all'art. 61, per RLSSA di cui all'art. 42, per cariche sindacali di cui all'art. 64.

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

Chiarimento a verbale I

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

Chiarimento a verbale II

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 aprile 2010). In occasione degli incontri di verifica dei calendari annui di lavoro e in sede di prima applicazione, l'azienda illustrerà alla RSU le modalità applicative di quanto disposto dal comma 4 del presente articolo.

Art. 10 – Lavoro a tempo parziale

Inserire dopo il comma 12:

13 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.

14 Sono computati nella percentuale di cui al comma 13 del presente articolo i rapporti già trasformati alla data di entrata in vigore del presente accordo.

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



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

.... Omissis.....

Nuovo comma 5 che sostituisce i precedenti commi 5 e 11, con decorrenza dal 1° aprile 2010

- 5 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 una indennità nelle seguenti misure:**

Livello	Lavoratori turnisti	Lavoratori turnisti addetti a 18 o più turni avvicendati di 8 ore
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

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

.... Omissis.....

~~11 Per ogni turno notturno effettivamente prestato nell'ambito dei turni avvicendati di cui al punto 7) comma 4 del presente articolo, verrà corrisposta un'indennità di € 4,50. Per i lavoratori turnisti addetti a 18 o più turni avvicendati di 8 ore, l'indennità da corrispondere per ogni turno notturno di effettiva prestazione, sarà di € 5,00.~~

~~12 Le indennità di cui al comma precedente non sono computabili agli effetti di alcun istituto contrattuale ivi comprese il TFR ed assorbono sino a concorrenza quanto aziendalemente concesso o concordato allo stesso titolo.~~

.... Omissis.....

In sede di stesura saranno armonizzate le norme degli articoli contrattuali che si richiamano al precedente comma 5 dell'art 12.

MCS

llh.

Q. Rossi

R

S

du

Art. 17 – Trattamento economico minimo

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

Liv.	Al 1° aprile 2010	Al 1° gennaio 2011	Al 1° gennaio 2012
I	676,45	706,81	737,17
H	789,55	826,42	863,29
G	843,51	883,63	923,75
F	929,24	974,24	1019,24
E	970,04	1015,58	1061,12
D	1033,82	1080,45	1127,08
C	1051,36	1099,07	1146,78
B	1068,92	1117,72	1166,52
A	1168,09	1218,51	1268,93
Q	1271,89	1325,03	1378,17

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

Liv.	Al 1° aprile 2010	Al 1° gennaio 2011	Al 1° gennaio 2012	Totale
I	21,59	30,36	30,36	82,31
H	26,22	36,87	36,87	99,96
G	28,53	40,12	40,12	108,77
F	32	45	45	122
E	32,39	45,54	45,54	123,47
D	33,15	46,63	46,63	126,41
C	33,92	47,71	47,71	129,34
B	34,69	48,8	48,8	132,29
A	35,86	50,42	50,42	136,7
Q	37,78	53,14	53,14	144,06

2 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.

In fase di stesura dei testi contrattuali saranno predisposte le tabelle del "Minimo contrattuale" aggiornate con i valori risultanti dall'accorpamento delle voci minimo contrattuale, indennità di contingenza e E.D.R. di cui al Protocollo 31.7.92.

Importo forfetario

1 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.

2 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.

3 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 TFR.

Art. 20 – Elementi della retribuzione

Con decorrenza dal 1 gennaio 2011 le voci retributive: minimo contrattuale, indennità di contingenza e E.D.R. di cui al Protocollo 31.7.92 saranno accorpate in un'unica voce denominata "Minimo contrattuale".

Gli eventuali elementi retributivi aziendali che, ai fini della loro determinazione, siano calcolati solo su alcune delle tre voci retributive accorpate, verranno conseguentemente riproporzionati. Le parti aziendali si incontreranno per effettuare tale riproporzionamento senza oneri o vantaggi rispetto alla situazione precedente il 1 gennaio 2011.

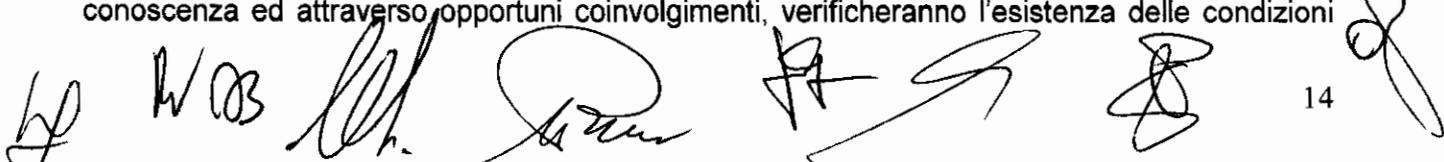
Art. 25 – Contrattazione di II livello

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

1 ~~In applicazione di quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, il vigente CCNL presente contratto stabilisce le voci e le materie nelle quali si articola la contrattazione aziendale. Conseguentemente la contrattazione di secondo livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle apposite clausole di rinvio.~~

PREMIO DI RISULTATO

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



per l'istituzione dei premi di risultato e dei conseguenti obiettivi, condizioni quali l'andamento economico dell'impresa, le prospettive di sviluppo occupazionale, le prospettive di competitività e produttività nonché le essenziali condizioni di redditività.

- 3 Il premio di risultato, la cui erogazione viene effettuata a consuntivo e con il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale, ha caratteristiche proprie e diverse rispetto a tutti gli altri elementi della retribuzione. Esso è, per sua natura, variabile e determinato in correlazione alla realizzazione degli obiettivi concordati. Potrà essere differenziato in funzione delle condizioni di lavoro, delle diverse prestazioni lavorative e di altre modalità aziendali definite dalle parti.
- 4 Le parti potranno determinare, a livello aziendale, forme, tempi e clausole per la verifica dei risultati e per l'eventuale riesame degli obiettivi prefissati, in relazione a rilevanti modifiche delle condizioni delle unità produttive o dell'impresa.
- 5 Nelle aziende con un numero di dipendenti non superiore a 100 che non abbiano realizzato in passato la contrattazione del premio di produzione o del premio di risultato, si potrà sostituire il premio di risultato con l'indennità prevista all'allegato 1 del presente contratto.
- 6 ~~Con riferimento a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, L'accordo aziendale ha durata quadriennale triennale.~~
- 7 In funzione delle distinte situazioni di programmabilità degli obiettivi riscontrabili nelle aziende, l'individuazione degli stessi e la determinazione dei premi da erogare al loro raggiungimento potranno avvenire con tempi e modalità da definire a livello aziendale.
- 8 Per favorire migliori relazioni sindacali, la richiesta di rinnovo dell'accordo dovrà essere presentata in tempo utile, al fine di consentire l'apertura del negoziato due mesi prima della scadenza del precedente accordo. ~~con l'esclusione di qualsiasi azione diretta, per il tempo ed alle condizioni previste dall'Accordo interconfederale 25.1.90 e dal Protocollo 23.7.93.~~ **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.**

Nota a verbale

- 1 *I premi di produzione e gli istituti retributivi analoghi stabiliti a livello aziendale e consolidati in cifra ai sensi della Nota a verbale in calce all'art. 26 del CCNL 30 marzo 1996, vengono regolati come segue:*
 - ai lavoratori in forza alla data del 15 aprile 2000 continueranno ad essere corrisposti "ad personam";
 - ai lavoratori assunti a decorrere dal 16 aprile 2000 saranno corrisposti per intero alla fine del 4° anno di anzianità di servizio e pro rata nei primi quattro anni, secondo modalità definite a livello aziendale.

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

- 2 *Quanto sopra stabilito trova applicazione anche per il compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi fissato aziendali in misura diversa da quella di cui all'art. 25 del CCNL 30.3.1996.*

Dichiarazione delle parti

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



CLAUSOLA DI NON SOVRAPPONIBILITÀ

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

Gli accordi aziendali con scadenza in tale periodo avranno efficacia per ulteriori 12 mesi successiva alla loro scadenza.

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 concordano di definire apposite linee guida utili per proporre modelli di premio adottabili in funzione delle concrete esigenze delle aziende del settore.

A tal proposito viene istituita una Commissione di lavoro paritetica fra le Parti nazionali, che ultimerà la stesura delle linee guida entro il 30 giugno 2010, e comunque in tempo utile per l'inserimento nel testo a stampa del CCNL.

Art. 35 – Permessi ed altre facilitazioni

- 5 ~~Per i lavoratori handicappati o con figli, anche adottivi, portatori di handicap, si richiamano le disposizioni di cui alla legge 5.2.1992, n. 104 e successive modificazioni.~~
- 5 **Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 con le normali esigenze organizzative e tecnico - produttive dell'impresa, il lavoratore titolare dei permessi stabiliti dall'art. 33 della predetta legge comunica 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.**

Art. 51 - Assenze

(E di conseguenza articolo 40)

Comma 1

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.

Art. 71 – Decorrenza e Durata – Modalità per il rinnovo del CCNL

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 RR 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 CCNL 4 luglio 2008 nel periodo dal 1 gennaio 2010 al 17 marzo 2010.

Baronov
Pat W
Renz C. C.

Alfonso
F. P. P.
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]