

CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO

Il 9 dicembre 2010 si sono incontrati in Roma

ASSOVETRO – Associazione Nazionale Industriali del Vetro

da una parte e

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILCEM-UIL

dall'altra

ed hanno concordato i seguenti testi valevoli per il rinnovo, relativo al triennio 1/09/2010 - 31/08/2013, del CCNL 4 maggio 2007 per le aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro e per i lavoratori da essi dipendenti, come modificato ed integrato dall'accordo 9 settembre 2008, accordo di confluenza del settore lampade e display

SPECIFICITA' SETTORI LAMPADE E DISPLAY

La presente regolamentazione si applica anche ai settori Lampade e Display ove non diversamente indicato



The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately ten distinct signatures scattered across the lower half of the page, representing the various parties mentioned in the text above.

Capitolo I

1. RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE

1.1 Osservatorio

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

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

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

Saranno oggetto d'esame congiunto:

.....*omissis*....

- l'andamento dell'occupazione femminile, in particolare nelle aree di crisi, con le relative possibili azioni finalizzate al conseguimento delle pari opportunità secondo le previsioni del **decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198** delle leggi 903/77 e 125/91 e del d.lgs. 196/2000, nonché ~~di quanto dovesse essere stabilito da nuove disposizioni legislative in merito;~~

....*omissis*....

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

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

Saranno oggetto d'esame congiunto:

- i dati previsionali sugli investimenti e la ricerca con la specificazione relativa ai comparti produttivi e l'indicazione degli effetti sull'occupazione derivanti;

A series of handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. From left to right, there is a large stylized signature, followed by several smaller initials and signatures, including one that clearly shows the letters 'B' and 'M'. A small number '2' is written at the bottom right corner.

- i problemi relativi ai conferimenti di servizi ed attività di appalto con riferimento all'occupazione ed alla sicurezza nel contesto della terziarizzazione delle attività;
- l'andamento della occupazione con riferimento ai contratti di lavoro speciali ed alla **normativa introdotta all'art. 57**;

....omissis....

1.2 Sezione ambiente e sicurezza

Le tematiche relative all'ambiente e sicurezza nei loro riflessi all'interno e all'esterno delle fabbriche ed i problemi della sicurezza, anche alla luce di quanto previsto dal Decreto legislativo **9 aprile 2008 n. 81** ~~626 del 19 settembre 1994~~ (e successive modifiche) ~~attuativo della direttiva quadro 89/391 CEE~~, saranno oggetto di una sezione apposita nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale.

Le Parti riserveranno momenti di verifica a tali temi nelle loro ripercussioni nazionali e comunitarie, anche allo scopo di valutare congiuntamente eventuali proposte da sottoporre agli Organi di Governo e legislativi competenti.

Saranno oggetto di esame congiunto:

- i problemi connessi ai siti produttivi complessi caratterizzati dalla presenza di più imprese ivi comprese quelle che svolgono lavori in appalto;
- la definizione di criteri di gestione degli aspetti ambientali e di sicurezza nei lavori in appalto;
- le evoluzioni delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore con riguardo alle problematiche connesse con eventuali programmi di risanamento di particolare rilievo;
- le proposte comuni per agevolare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge e modalità di eventuali rapporti con le Istituzioni Nazionali;
- i contenuti e le formule operative per promuovere la formazione sull'ambiente e sulla sicurezza, con particolare riferimento ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e alla Commissione Ambiente di cui al successivo paragrafo, in collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale;
- le modalità di costituzione di una anagrafe delle CA/RLSSA, **nel rispetto del Decreto Legislativo 196/2003 della Legge 675/96**, al fine di agevolare lo scambio di esperienze ed informazioni. In tale ambito saranno approfondite inoltre le modalità per la predisposizione di una banca dei dati disponibili sulle statistiche degli incidenti e degli infortuni occorsi nel settore;
- le tematiche riguardanti le emissioni nell'atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- l'evoluzione in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici della normativa nazionale e comunitaria ed in mancanza della normativa ACGIH. Eventuali integrazioni delle tabelle dell'ACGIH, a fronte di dimostrate situazioni di rischio derivanti da agenti chimici non previsti dall'American Conference, andranno esaminate sulla base di proposte di limiti di provata applicabilità avanzate da enti scientifici nazionali e internazionali;

- le problematiche eventualmente poste dal Decreto legislativo **81/2008** ~~15-8-1991 n. 277~~ sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione al rumore, allo scopo anche di svolgere nelle sedi competenti un'azione per ottenere che alla riduzione del rumore alla fonte contribuiscano anche i progettisti ed i costruttori di macchinari ed attrezzature ad uso dell'industria vetraria;
- le problematiche concernenti l'uso di videoterminali alla luce anche del **Decreto legislativo 81/2008**
- il grado di applicazione dell'Accordo Europeo multisettoriale sulla protezione dei lavoratori attraverso la corretta manipolazione ed utilizzo della silice cristallina e dei prodotti che la contengono, sottoscritto, in data 25 aprile 2006, dalle organizzazioni imprenditoriali rappresentative dei settori estrattivi ed utilizzatori della silice e le Organizzazioni sindacali, in attuazione degli articoli 138 e 139 del trattato di Amsterdam – modificativo del trattato sull'Unione Europea - **Le Parti favoriranno la partecipazione alla raccolta volontaria dei dati, a livello di sito, ed il loro consolidamento attraverso il sistema di "report on line" curato dal Consiglio NEPSI. Con cadenza biennale, le Parti esamineranno i dati aggregati di settore che saranno diffusi dal Consiglio Nepsi ed adotteranno le iniziative ritenute utili.**
- **la realizzazione di un incontro dedicato alla valutazione dei risultati raggiunti in area ambiente e sicurezza ed alla individuazione di possibili aree di intervento di comune interesse, sulla cui base potranno essere definiti anche contenuti e modalità di realizzazione della giornata nazionale Salute, Sicurezza ed Ambiente, da realizzarsi con cadenza annuale, senza pregiudizio della normale attività e senza oneri aggiuntivi per l'impresa**

....omissis....

1.4 Sezione mercato del lavoro

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

Saranno oggetto di esame congiunto:

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

1.5 Responsabilità sociale dell'impresa

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

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

~~Per quanto attiene ai temi della responsabilità sociale dell'impresa~~ Saranno oggetto di esame congiunto:

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

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

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

.....omissis.....



CAPITOLO II

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

Previdenza complementare

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

Contributi e spese di gestione

Le contribuzioni a Fonchim saranno stabilite come segue:

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

1,40% a carico dell'impresa

1,40% a carico del lavoratore

Sulla quota di TFR da maturare nell'anno

100% per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28/4/93;

33% per tutti gli altri lavoratori

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

Questo paragrafo non si applica ai settori lampade e display e rimane invariato quanto previsto alla sezione "Specificità settoriali lampade e display" del paragrafo previdenza complementare dell'accordo 9 settembre 2008.

Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti stipulanti, dopo la firma del presente contratto, con apposita Commissione paritetica gruppo di lavoro, si incontreranno per concordare un sistema di assistenza sanitaria integrativa, individuato nel Faschim, al quale possano congiuntamente aderire, su base volontaria, i lavoratori e le aziende, all'interno degli accordi della contrattazione di secondo livello e con le compatibilità previste nell'accordo interconfederale 23 luglio 1993.

In tale ambito le parti nazionali definiranno le condizioni, i criteri di rappresentanza, le prestazioni, la decorrenza, comunque successiva alla scadenza del biennio economico, ed i costi relativi, nonché le problematiche connesse all'eventuale presenza di forme di assistenza sanitaria integrativa già in essere.

La Commissione paritetica avrà 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 in servizio attivo nel settore;
- eseguire tutte le attività necessarie all'avvio della Forma di assistenza sanitaria integrativa e all'informazione dei lavoratori, con decorrenza dal mese di aprile 2013

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 dal 1 aprile 2013
- f) dell'onere aziendale relativo ai costi dell'assistenza sanitaria si terrà conto in sede di contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2013 - 2016.

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.

Nota a verbale sui servizi integrativi di Welfare

Le Parti Stipulanti intendono richiamare la competenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria a definire la costituzione di fondi di sostegno al reddito dei lavoratori, sulla base di specifici accordi interconfederali, sottoscritti da tutte le confederazioni cui aderiscono le organizzazioni firmatarie del presente CCNL, che saranno conclusi in relazione ad un quadro normativo che assicuri benefici fiscali ad incentivazione del funzionamento dei servizi integrativi di welfare.

...omissis!



7

Formazione professionale

PREMESSA

Le parti, nel quadro delle previsioni in materia di formazione di cui al capitolo 2 del CCNL 29 novembre 2002, considerano strategico l'impegno delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione finalizzata a valorizzare le risorse umane, a migliorare la loro occupabilità ed il loro arricchimento professionale, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche e organizzative, agli obiettivi di qualità, di sicurezza e di mercato, ad esigenze di sviluppo della cultura di impresa nella quale cresca la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori.

Nel quadro degli indirizzi espressi dalla bilateralità e ferme restando le iniziative formative che ciascuna impresa potrà autonomamente progettare ed attivare, le Parti convengono di promuovere iniziative congiunte in materia di formazione con particolare riguardo a quelle sostenute da risorse finanziarie pubbliche, o ricadenti negli indirizzi espressi dal Fondo interprofessionale Fondimpresa costituito da Confindustria e CGIL-CISL-UIL nel rispetto delle modalità fissate dal comma 1 e seguenti dell'art. 118 della legge n. 388/2000.

Per le finalità di cui al presente accordo, col termine formazione continua si intende anche la formazione comunque sostenuta da risorse finanziarie pubbliche.

Allo scopo di favorire lo sviluppo e la diffusione della formazione continua nelle imprese, le Parti, a livello nazionale, ~~costituiscono~~ **sottolineano l'importanza del ruolo del un Comitato tecnico** per la formazione continua (CTF) formato da esperti interni alle proprie organizzazioni, con la finalità di individuare gli ambiti ed i temi della formazione continua.

Coerentemente con quanto indicato in premessa, si conviene:

A) PER LA FASE DI PROGETTAZIONE:

- il CTF definisce ambiti e temi nei quali sviluppare la formazione continua, predispone i progetti promossi dalle parti a livello nazionale e territoriale, fornendo supporti contenutistici e metodologici. In tali ambiti il CTF individua le modalità di svolgimento della formazione, l'entità dei lavoratori che potranno partecipare contemporaneamente ad essa, la compatibilità con il regolare svolgimento dell'attività lavorativa nel caso di coincidenza con l'orario di lavoro;
- le imprese possono proporre progetti autonomi aziendali/locali, anche in collaborazione con il CTF;
- i progetti promossi nei termini del presente accordo devono essere comunicati preventivamente al CTF che, fermo restando il principio del silenzio assenso decorsi 15 giorni dal ricevimento, ne verifica la congruenza con le finalità del presente accordo;
- il CTF individua le aree di intervento formativo per cui è possibile la partecipazione dei lavoratori ai costi di frequenza residui, anche attraverso l'utilizzazione dei vari istituti contrattuali;
- il CTF individua le aree di intervento formativo per le quali possa essere regolamentata dalle parti, in via di eccezione al principio generale, la salvaguardia della eventuale non adesione individuale.

B) PER LA FASE DI ADESIONE:

- le imprese, mediante la stipula di apposito accordo con le RSU (sulla base dello schema allegato), possono aderire ai progetti nazionali/territoriali o agli specifici progetti aziendali;
- le imprese nelle quali non fosse costituita la RSU possono aderire tramite accordi con le OOSS territoriali;
- le imprese inviano al CTF gli accordi di adesione;
- negli accordi tra impresa e RSU/OOSS territoriali, devono essere specificati:
 - ✓ la tipologia degli interventi formativi,
 - ✓ i contenuti e le metodologie didattiche,
 - ✓ il numero dei lavoratori / lavoratrici interessati,

- ✓ i criteri sulla base dei quali verranno individuati i lavoratori / lavoratrici chiamati a partecipare ai corsi,
- ✓ la sede, le date e gli orari di svolgimento dei corsi,
- ✓ eventuali altre indicazioni che si riterranno utili.

C) PER LA FASE DI MONITORAGGIO:

- il CTF verifica, attraverso azioni di monitoraggio effettuate anche da singoli componenti del CTF, la coerenza dei singoli accordi di adesione con i relativi progetti e la loro realizzazione pratica;

Le Parti indirizzano l'attività del CTF anche verso iniziative che favoriscano la riqualificazione delle figure aziendali a rischio nei processi di riorganizzazione industriale, in particolare sia la mano d'opera femminile soggetta a contrazione delle posizioni professionali tradizionali sia i lavoratori che abbiano compiuto i 50 anni di età, con appositi progetti loro dedicati che tengano conto dell'effettivo fabbisogno formativo.

La regolamentazione contenuta nella presente premessa ha carattere sperimentale e verrà adeguata sulla base delle esperienze effettuate e dei risultati conseguiti.

D) AVVISI FONDIMPRESA:

In considerazione dell'esperienza positiva di Fondimpresa allo scopo di riconoscere e sostenere il ruolo dei lavoratori e delle loro rappresentanze, il CTF segnalerà gli avvisi ritenuti più aderenti alla realtà del settore ai seguenti soggetti:

- alle imprese (ad iniziativa di Assovetro)
- alle strutture territoriali che, a loro volta, informeranno le RSU (ad iniziativa delle organizzazioni sindacali)

onde raccogliere ed esaminare i fabbisogni formativi e favorire la condivisione dei piani formativi interaziendali e la partecipazione agli Avvisi, tramite accordi tra le Parti, ai diversi livelli di competenza

DICHIARAZIONE PROGRAMMATICA E PARTECIPAZIONE AI COSTI

Nel quadro del processo di internazionalizzazione delle imprese e delle necessità emergenti da questo fenomeno le parti riconoscono l'importanza strategica per la competitività delle imprese della valorizzazione delle risorse umane realizzata attraverso interventi che possano contribuire a favorire la crescita professionale.

....omissis....

CERTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

Le competenze acquisite dal lavoratore saranno registrate nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa in materia e dalle indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente.

In attesa di quanto sopra, fatte salve le prassi aziendali in atto, le attività formative saranno registrate in linea con le indicazioni fornite con il modello di riferimento di cui all'appendice al presente CCNL e la loro attestazione sarà fornita al lavoratore su richiesta dello stesso.

....omissis....

Art . 7 bis - Relazioni sindacali

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda e ridurre la conflittualità , le parti assumono l'impegno, anche in relazione a quanto previsto dal Protocollo d'Intesa del 22 gennaio 1983, di favorire, in caso di controversie collettive, l'esperimento di tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse, attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e la R.S.U.. In particolare, qualora la controversia abbia ad oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali e di legge nonché l'informazione di cui al Capitolo I del presente C.C.N.L., l'esame avverrà - a richiesta di una delle parti aziendali - con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti:-

Nota a verbale

In considerazione della particolare delicatezza e specificità dei processi **nel settore dell'industria vetraria di fabbricazione**, le Parti tenuto anche conto di quanto previsto dall'accordo interconfederale 25 gennaio 1990 sulle procedure per la prevenzione del conflitto, convengono sull'esigenza di integrare i contenuti del suindicato articolo, prevedendo un codice di comportamento nell'ipotesi di conflitti aziendali di lavoro, **da definire a livello locale ed ispirato a principi che tutelino la sicurezza dei lavoratori, la salvaguardia degli impianti e dell'ambiente.** Le Parti consapevoli che gli impianti a ciclo continuo, in occasione di azioni conflittuali rischiano di subire fenomeni di deterioramento progressivo e di obsolescenza accelerata **condividono di definire, a livello aziendale, tra Impresa ed RSU ed eventualmente rispettive organizzazioni a livello territoriale, intese sulla prevenzione del conflitto.**

In tale spirito le parti concordano sulla utilità che in sede locale, vengono realizzati accordi, assoggettabili ad eventuali verifiche, aventi l'obiettivo di garantire in ogni occasione le condizioni di sicurezza dei lavoratori e l'integrità degli impianti.

Art. 11 Classificazione

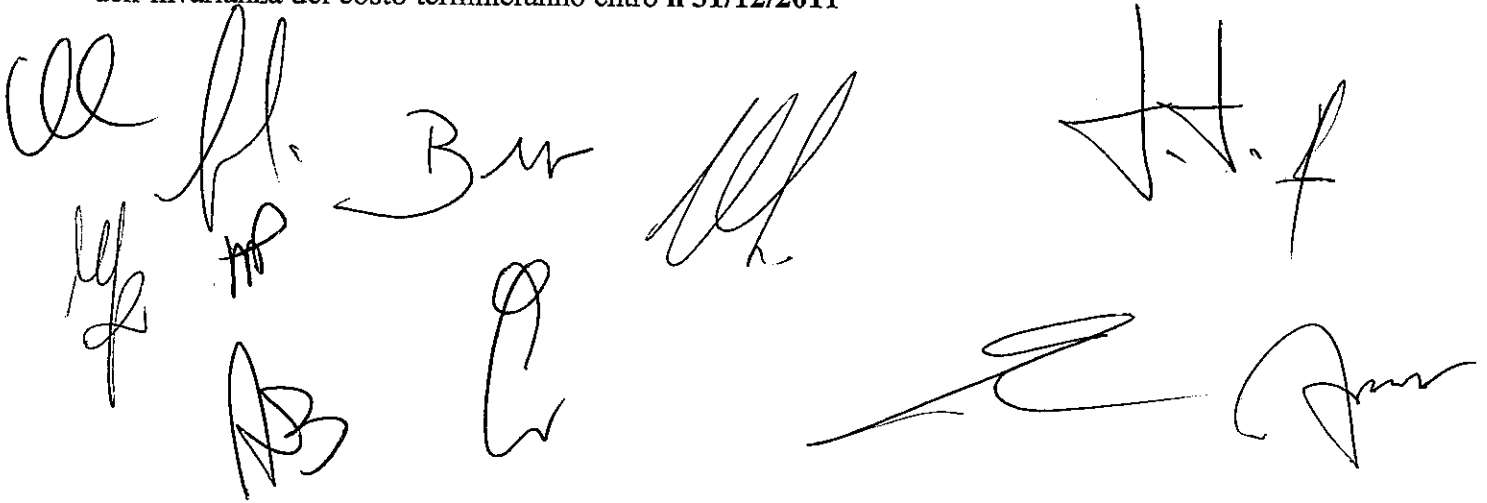
All'art 11 del CAPITOLO V ed all'articolo 11 (ex art. 13 del CCNL Lampade) del CAPITOLO XVI (Settori lampade e display) aggiungere la seguente nota a verbale.

...omissis.....

Nota a verbale

Le Parti concordano sull'attivazione di una Commissione Paritetica, ~~formata da 18 componenti~~, per procedere alla valutazione della necessità di eventuale introduzione nell'attuale articolazione di Categorie e Posizioni Organizzative/Livelli, di nuove attività professionali in relazione all'evoluzione tecnica ed organizzativa **con particolare riferimento alla polivalenza ed alla poli-professionalità.**

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



ORARIO DI LAVORO, RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E FERIE

Art. 15 – Orario di lavoro

Ferma restando la durata massima dell'orario normale di lavoro stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni, la durata settimanale dell'orario contrattuale per il singolo lavoratore è fissata in 40 ore.

Per i lavoratori non in turni sarà altresì considerata normale una durata settimanale della prestazione lavorativa di 39 ore, da attuare mediante l'assorbimento di corrispondenti quote di riduzione di orario di lavoro previste negli ultimi tre commi del presente articolo.

In attuazione di quanto previsto all'art 4 del D.Lgs. 66/2003 si conviene che il periodo di riferimento per il calcolo della durata media dell'orario di lavoro, fatti salvi i limiti di cui all'art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 66/2003, considerate le esigenze tecnico organizzative settoriali, sarà definito in accordi collettivi conclusi a livello aziendale tra la RSU, le organizzazioni sindacali territorialmente competenti e l'azienda ovvero al livello di distretto industriale.

Per i maestri fiascai e aiutanti maestri della bofferia toscana; per gli operai addetti alla piazza semiautomatica: tagliatori, levatori, soffiatori, portantini e impilatori che fabbricano damigiane da litri 5/7 fino a litri 60, l'orario normale di lavoro è fissato in 36 ore settimanali con un massimo di 6 ore giornaliere.

Quando gli operai addetti alla piazza, semiautomatica come sopra specificati producono damigiane inferiori a 5/7 litri, osserveranno l'orario di 40 ore settimanali.

L'orario settimanale di lavoro dei lavoratori non in turni verrà di norma distribuito su 5 giorni.

Diverse distribuzioni dell'orario nonché l'applicazione dell'orario di cui al secondo comma, saranno attuate qualora lo richiedessero le esigenze tecnico produttive, organizzative e logistiche, da confrontare con la R.S.U. Per i settori del vetro bianco e colorato a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche e del vetro artistico si rinvia alle norme particolari di cui all'Allegato 1.

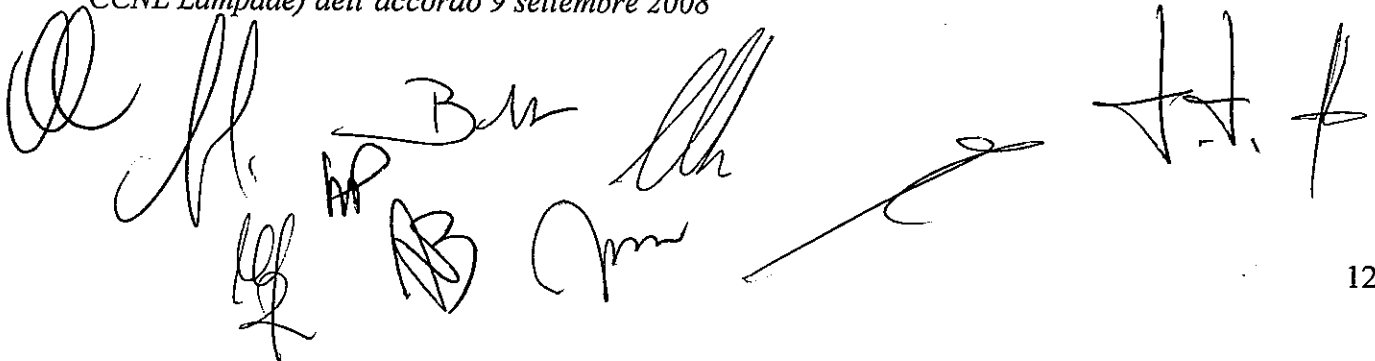
In relazione alle esigenze tecnico produttive la possibilità di eseguire il lavoro domenicale non collegato al ciclo continuo nonché quello notturno non compreso in turni sarà previamente esaminata tra Direzione aziendale e R.S.U.

Fatte salve le prassi aziendali in essere e fermo restando quanto previsto al comma 3 del presente articolo, l'orario normale di lavoro, con esclusione di quello dei turnisti del ciclo continuo di cui al successivo art. 16, può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. A tal fine le Aziende attueranno programmi comprendenti prestazioni lavorative superiori alle 40 ore e settimane lavorative inferiori a tale limite.

Nel caso sopra indicato non costituisce lavoro straordinario quello attuato oltre le 40 ore settimanali. Tuttavia le ore di lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali sono compensate con la maggiorazione del 10%. Tali maggiorazioni non sono cumulabili con quelle di cui all'art. 19, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

...omissis...

Questo paragrafo non si applica ai settori lampade e display in quanto rimane invariata la specifica regolamentazione prevista al Capitolo XVI (Settori lampade e display) art. 15 (ex art. 16 CCNL Lampade) dell'accordo 9 settembre 2008

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be official signatures of various individuals involved in the document's creation or approval.

Art. 32 - Premio di partecipazione – Contrattazione di 2° livello

Premessa

~~Nel richiamare i principi ed i criteri ispiratori del Protocollo interconfederale del 23.07.93 in particolare quanto definito al punto 2) del Protocollo stesso circa gli assetti contrattuali e le piccole imprese—~~ Le Parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale, **che si realizza su base triennale**, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del presente CCNL.

Pertanto si conviene che lo strumento contrattuale a contenuto economico idoneo per la realizzazione del secondo livello di contrattazione è, in azienda, il premio denominato "di partecipazione".

Nel comune intento di migliorare l'efficienza delle aziende, le parti si danno altresì atto che detto premio, la cui validità ha durata **triennale quadriennale**, deve porsi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le Parti concordano che ai fini della non sovrapposibilità dei cicli negoziali la contrattazione di secondo livello non potrà svolgersi nel periodo dei sei mesi antecedenti e dei sei mesi successivi alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro. Gli accordi aziendali con scadenza in tale periodo avranno efficacia per ulteriori 12 mesi successivi alla loro scadenza.

Il valore del premio per obiettivi relativo a tale periodo di ultrattività 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.

Coerentemente con i principi di cui alla premessa, in ciascuna unità produttiva viene costituito, attraverso contrattazione con la R.S.U., un premio variabile di partecipazione collegato ad obiettivi e programmi concordati.

La realizzazione degli obiettivi ed il conseguimento dei risultati determineranno, a consuntivo, l'entità dell'erogazione, che potrà essere differenziata in modo da tenere conto delle condizioni di lavoro e delle diverse modalità della prestazione.

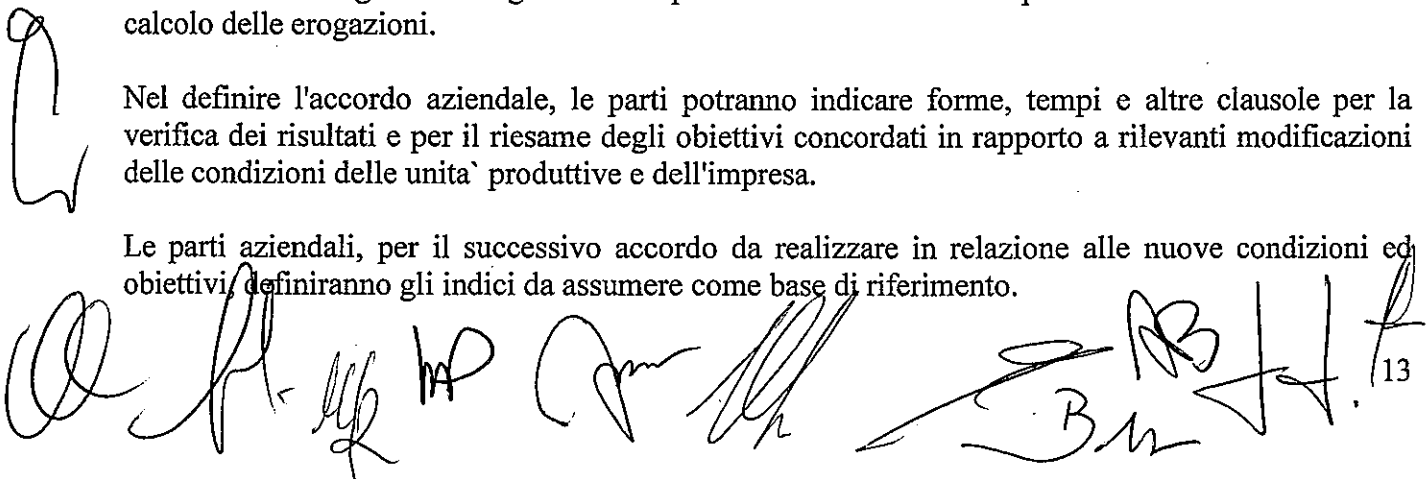
A tal fine, nelle unità produttive viene individuata la scala di erogazioni in rapporto alla entità dei risultati conseguiti, adottando opportune formule e parametri di riferimento.

Nel corso del negoziato, le parti valuteranno le condizioni produttive ed occupazionali dell'impresa e le relative prospettive. In tale contesto, le parti esamineranno le possibilità di utilizzare le risorse derivanti dai programmi di miglioramento della produttività e dell'andamento economico dell'impresa, in funzione anche dell'occupazione.

L'accordo aziendale, nel fissare i parametri e gli indici da assumere come base di riferimento, selezionerà - anche in rapporto alle diverse caratteristiche delle unità produttive - le scelte sul peso che i parametri di produttività e di andamento economico debbono rispettivamente avere nel determinare le erogazioni e il grado di reciproca influenza dei diversi parametri tra di loro ai fini del calcolo delle erogazioni.

Nel definire l'accordo aziendale, le parti potranno indicare forme, tempi e altre clausole per la verifica dei risultati e per il riesame degli obiettivi concordati in rapporto a rilevanti modificazioni delle condizioni delle unità produttive e dell'impresa.

Le parti aziendali, per il successivo accordo da realizzare in relazione alle nuove condizioni ed obiettivi, definiranno gli indici da assumere come base di riferimento.



13

I premi di produzione di cui all'art. 32 del CCNL 21 novembre 1990 ed istituti retributivi analoghi definiti a livello aziendale, non correlati con elementi obiettivi, restano fissati definitivamente nelle cifre già concordate.

All'atto dell'istituzione dei premi di partecipazione, eventuali parti variabili dei premi di produzione e analoghi istituti collegati, con elementi obiettivi ancora in vigore, ove non sostituiti, sono adeguati tenendo conto dei nuovi premi di partecipazione e delle loro regole.

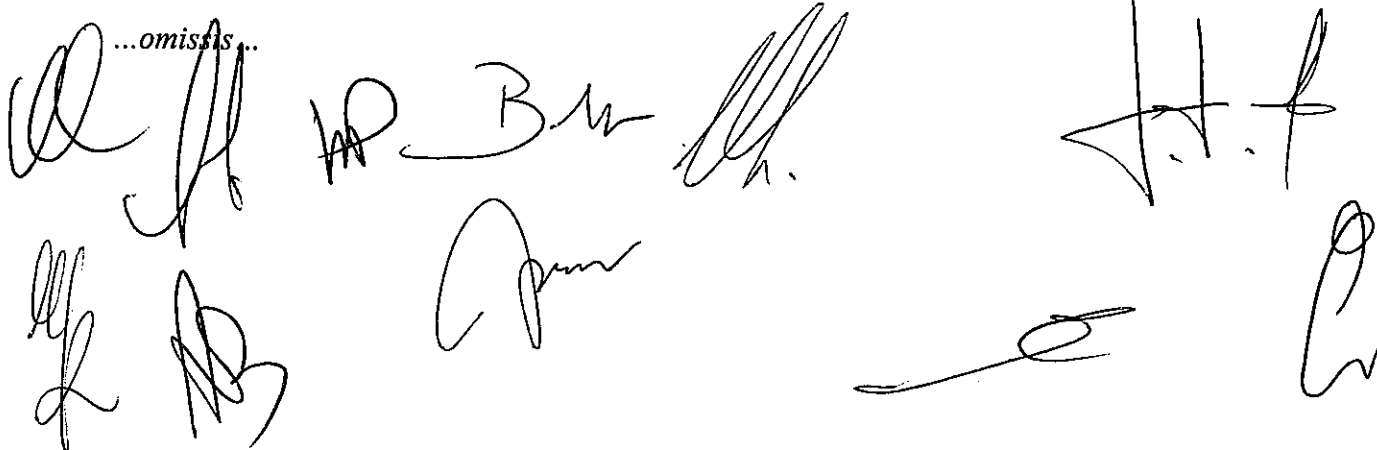
Nota a verbale

Le parti si danno atto che le linee guida al premio di partecipazione riportate in allegato e che fanno parte integrante del presente contratto **saranno aggiornate attraverso i lavori di una apposita Commissione che terminerà i suoi lavori entro il 30/09/2011.**

Art. 32 bis- Premio di produzione (ex art. 32 CCNL 21/11/90)

Per Le imprese delle prime lavorazioni aventi non più di 150 dipendenti e **per** quelle delle seconde lavorazioni ~~del vetro~~ (che si siano attenute alla clausola di esclusione dal premio di partecipazione (punto 10) delle Linee guida, Accordo 1° marzo 1996) e **che non applichino la normativa sulla contrattazione di secondo livello di cui al precedente art. 32** ~~si siano attenute alla clausola di esclusione dal premio di partecipazione (punto 10) delle Linee guida Accordo 1° marzo 1996~~ riconoscono il premio di produzione o l'indennità di esso sostitutiva nelle seguenti percentuali:

...omissis...

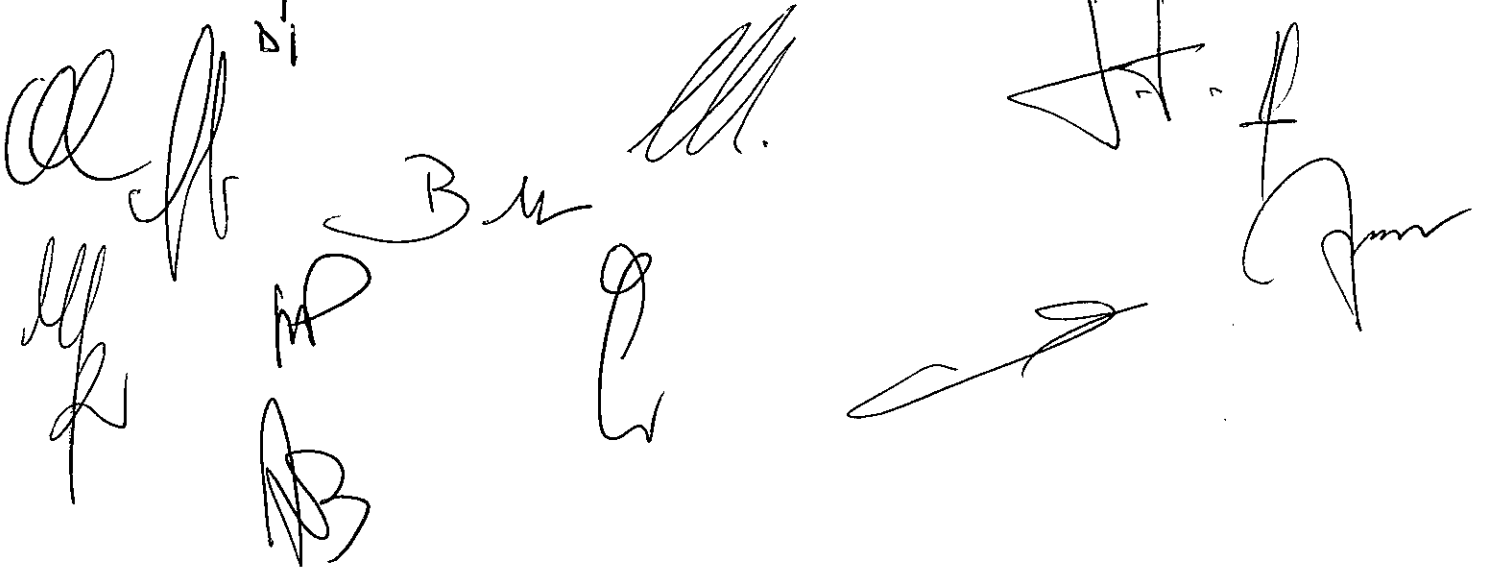
The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

...omissis...

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

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

di



The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are several cursive signatures, some appearing to be initials like 'M', 'R', and 'B'. In the center, there are more initials, including 'B.M.' and 'E'. On the right side, there are two larger, more distinct signatures, one of which appears to be 'H.F.' and another that looks like 'G.M.'.

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

A) *Denuncia Comunicazione*

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

La comunicazione di cui al comma precedente avviene in conformità alle prassi aziendali in atto.

...omissis...

B) *Conservazione del posto*

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

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

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

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

Il ricovero ospedaliero di durata pari o superiore a venti giorni e fino a sessanta, afferente a uno o più eventi morbosi, sospende per una sola volta nell'arco temporale di 36 mesi, il decorso del comports di cui al primo comma, per un massimo di 60 giorni dall'inizio dell'evento. **Per gli eventi morbosi riferibili a patologie oncologiche, la sospensione del decorso del comports di cui al comma precedente può avvenire per i giorni di assenza per malattia anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura pubblica o convenzionata, per un massimo di 120 giorni dall'inizio dell'evento nell'arco temporale di 36 mesi. Il dato sensibile, riferibile alla certificazione delle patologie oncologiche, prodotto a cura dell'interessato, sarà trattato dall'Azienda nel rispetto della normativa prevista dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196.**

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

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

L'assenza per malattia o infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (13esima mensilità, TFR, ecc.). Superato il termine della conservazione del posto, ove l'Azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

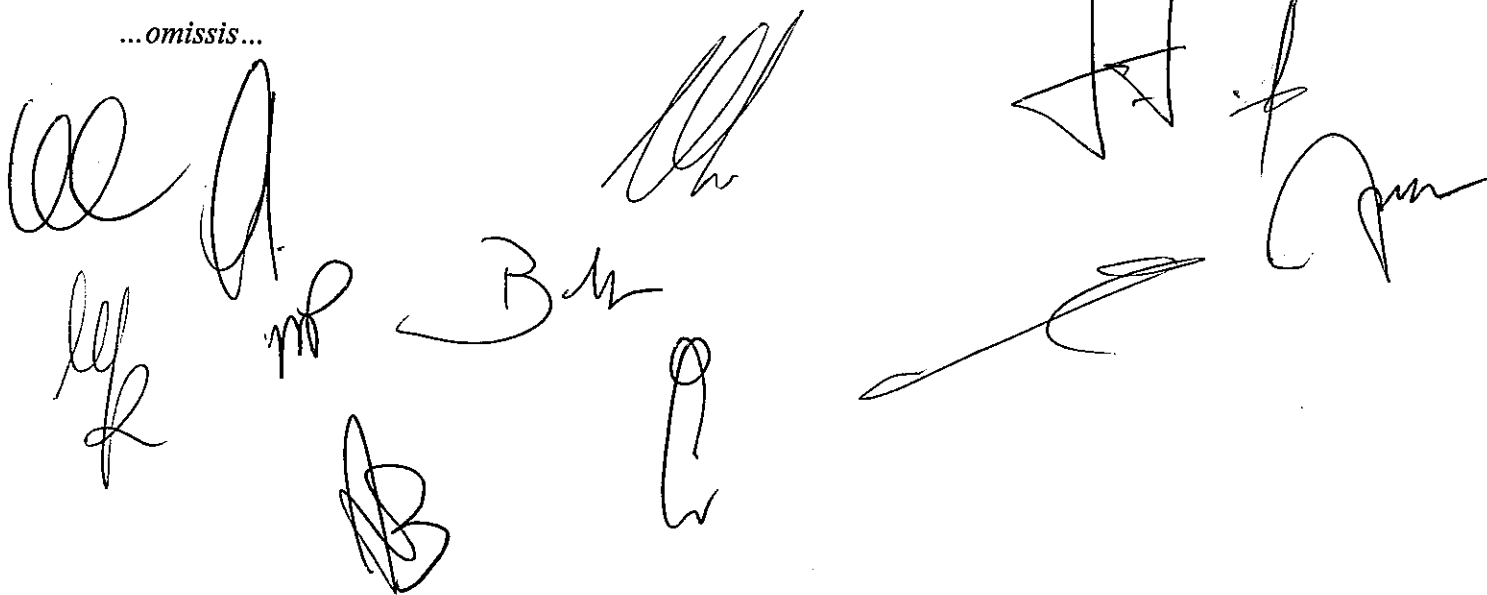
...omissis...

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'A', 'B', and 'C', and several other cursive signatures.

Nota a verbale

La situazione dei lavoratori assenti dal lavoro per malattie di natura e durata particolarmente gravi sarà considerata dall'azienda con la massima attenzione e pertanto, in relazione a tali fattispecie, sarà concessa, su richiesta del lavoratore e con l'eventuale interessamento della RSU un'aspettativa non retribuita successiva allo scadere del termine di conservazione del posto, che non potrà comunque essere superiore a mesi quattro. In relazione a tali fattispecie l'azienda valuterà l'eventuale richiesta di anticipo del TFR.

...omissis...

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the page. Some are clearly legible, such as 'Bh' and 'H', while others are more stylized and difficult to decipher. The signatures vary in size and complexity, with some appearing as simple loops and others as more elaborate flourishes.

Capitolo X

AMBIENTE DI LAVORO

Premessa

Le parti confermano l'importanza dei valori della tutela della salute, della sicurezza sul luogo di lavoro, del rispetto dell'ambiente, dello sviluppo sostenibile e concordano sulla necessità di diffondere adeguati comportamenti finalizzati all'applicazione delle norme contrattuali e di legge ed al miglioramento continuo, nella consapevolezza della ridotta presenza nel settore di aspetti di criticità derivanti dalla produzione o emissione di sostanze fortemente inquinanti e nella consapevolezza, altresì, dell'assenza di impianti a rischio di incidente rilevante.

L'evolversi del quadro normativo, negli ultimi 20 anni, ha comportato lo sviluppo all'interno delle aziende di azioni e di programmi che permettono un costante monitoraggio dei vari temi ambientali e di sicurezza tra cui:

Integrated Prevention Pollution Control (IPPC)

Emissioni

Rifiuti

Scarico delle acque

Riciclo

In materia di riciclo le parti sono consapevoli dell'attenzione specifica del settore alla promozione ed alla realizzazione di interventi mirati ad incrementare la qualità e la quantità del riciclo del vetro. Tale politica permette di realizzare cospicui vantaggi tecnologici ed ambientali, quali la riduzione del quantitativo di rifiuti, mediante il loro riciclaggio, la riduzione delle emissioni dai forni fusori in conseguenza dei risparmi energetici diretti ed indiretti che ne derivano nonché la riduzione della quantità delle materie prime impiegate nel processo.

Anche in materia di ambiente di lavoro le parti concordano che il settore debba continuare a promuovere modelli applicativi e gestionali commisurati alla tipicità e specificità dei propri cicli produttivi i quali sono caratterizzati, tra l'altro, dalla limitata presenza di sostanze e di prodotti chimici pericolosi.

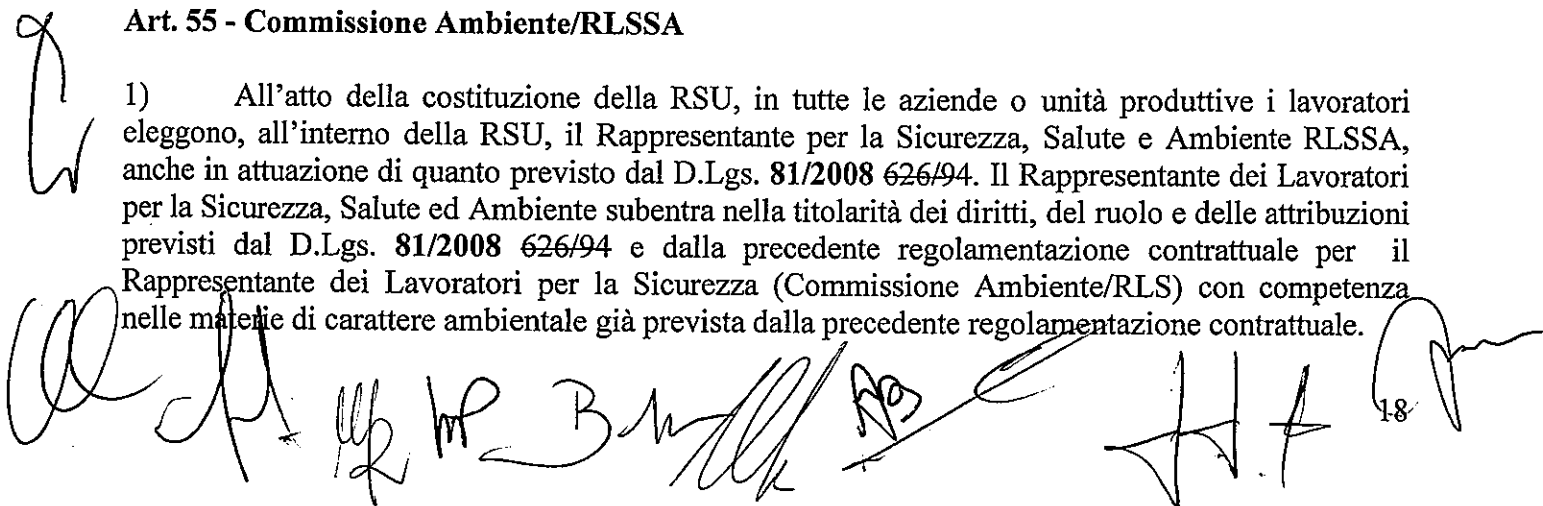
Le parti ritengono utile al raggiungimento dell'obiettivo comune del miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente l'adozione di specifici modelli di controllo e di gestione.

Le parti convengono che al fine di aumentare la conoscenza e la consapevolezza di tali tematiche all'interno dell'azienda sia opportuno ampliare l'attività di informazione indirizzata, in prima istanza, alla CA/RLSSA e, poi, alla generalità dei lavoratori.

Le parti stabiliscono inoltre che le delegazioni trattanti potranno valutare e definire di volta in volta momenti partecipativi della CA/RLSSA ad integrazione di quelli già indicati dal D.lgs. 81/2008 626/94, individuando condizioni e modalità da tradurre in norma contrattuale.

Art. 55 - Commissione Ambiente/RLSSA

1) All'atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il Rappresentante per la Sicurezza, Salute e Ambiente RLSSA, anche in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 626/94. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute ed Ambiente subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dal D.Lgs. 81/2008 626/94 e dalla precedente regolamentazione contrattuale per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Commissione Ambiente/RLS) con competenza nelle materie di carattere ambientale già prevista dalla precedente regolamentazione contrattuale.



Numero di RLSSA:

- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 2 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 450 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.

I Rappresentanti per la Sicurezza, Salute e Ambiente eletti dai lavoratori costituiscono la Commissione Ambiente e ad essi sono attribuiti i compiti previsti dal D.Lgs. **81/2008 626/94** e dal ~~CCNL 20/10/94~~; partecipano alla trattazione con la Direzione aziendale, di materie dell'ambiente, igiene e sicurezza.

2) Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, i rappresentanti per la sicurezza salute e ambiente, oltre ai permessi già previsti per la RSU utilizzeranno permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. A decorrere dal 1° gennaio 2008 ed a fronte di esigenze che derivano dalle competenze in campo ambientale saranno riconosciute ulteriori 8 ore annue di permesso retribuito. I permessi di cui al presente punto 2) assorbono fino a concorrenza i trattamenti aziendali già riconosciuti per lo stesso titolo. Nella gestione delle agibilità previste dal D.Lgs. **81/2008 626/94**, dall'accordo interconfederale 22/6/1995 e dal CCNL, saranno assicurate le condizioni per l'adeguato svolgimento dell'attività della Commissione Ambiente.

3) Qualora i permessi previsti per la CA/RLSSA non vengano interamente utilizzati nel corso dell'anno tali permessi potranno essere utilizzati nell'anno successivo a quello di riferimento.

4) Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si applicheranno direttamente le specifiche norme dell'accordo interconfederale 22.06.1995.

5) Per la formazione e l'aggiornamento dei componenti la CA/RLSSA le aziende faranno riferimento alle formule operative che saranno predisposte in sede di Osservatorio Nazionale definite in maniera congiunta ~~entro il 2003~~.

Le imprese attuano la formazione dei componenti la Commissione Ambiente/RLSSA come prevista dalle norme di legge, dell'accordo interconfederale 22.06.95 e dal presente contratto, tenendo conto, altresì, dei contenuti e delle formule operative che verranno predisposte dall'Osservatorio Nazionale.

I contenuti del corso potranno essere riferiti alle fasi del processo produttivo nonché agli aspetti attinenti alla gestione ed alla manutenzione degli impianti.

Le Parti seguiranno la formazione dei rappresentanti per la sicurezza, anche attraverso un'anagrafe aggiornata degli stessi, da realizzarsi con gli opportuni collegamenti con gli Organismi paritetici istituiti dall'accordo interconfederale 22.06.1995.

Le competenze acquisite dal lavoratore saranno registrate nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa in materia e dalle indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente.

In attesa di quanto sopra, fatte salve le prassi aziendali in atto, le attività formative saranno registrate in linea con le indicazioni fornite con il modello di riferimento di cui all'appendice al presente CCNL (di cui al paragrafo Formazione Professionale) e la loro attestazione sarà fornita al lavoratore su richiesta dello stesso.

...omissis...

Capitolo XI

RAPPORTI DI LAVORO SPECIALI

~~Premessa: contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione a tempo determinato~~

~~Ferme restando le distinte valutazioni delle Parti sulle leggi esistenti in materia e con riferimento alla vigente normativa di legge in materia di Contratto a Tempo Determinato e Contratto Somministrazione a Tempo Determinato le Parti si danno atto che con nessuna norma del vigente CCNL hanno voluto regolamentare la relativa disciplina né dare attuazione alle deleghe specifiche previste dal D.Lgs. 276/03.~~

~~Le Parti si incontreranno entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL per disciplinare il contratto a tempo determinato ed il contratto di somministrazione a tempo determinato~~

Art. 57 - Contratto a termine e somministrazione

~~In relazione all'introduzione del decreto legislativo 6 settembre 2001, n.368, le parti stabiliscono di incontrarsi entro il 31/12/2003 per valutare le modalità applicative delle disposizioni in esso contenute.~~

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

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

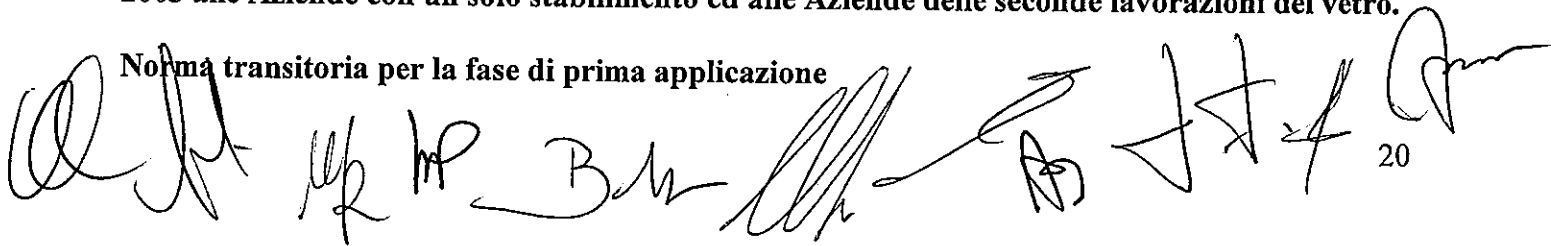
L'eventuale frazione di unità è arrotondata all'unità superiore. Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un risultato inferiore a 8 resta ferma la possibilità di istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.

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

Nota verbale

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

Norma transitoria per la fase di prima applicazione



In fase di prima applicazione di quanto previsto al comma 1 del presente articolo i contratti di lavoro in corso alla data del 1° gennaio 2011 proseguono fino alla scadenza stabilita, anche in deroga alla previsione indicata al comma citato. I periodi di lavoro già effettuati alla data del 1° gennaio 2011 si computano insieme ai periodi successivi, ai fini della determinazione del periodo massimo di 43 mesi, decorsi 18 mesi dalla medesima data.

Art. 58 - Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

~~Fermi restando i casi in cui può essere concluso il contratto di fornitura di lavoro temporaneo indicati dall'art. 1 comma 2 lettera b) e c) della Legge 24 giugno 1997 n. 196, in relazione a quanto previsto dalla lettera a) comma 2 dello stesso articolo possono inoltre essere conclusi contratti di fornitura di lavoro temporaneo:~~

- ~~1) — sostituzione di lavoratori in aspettativa, in congedo;~~
- ~~2) — esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato nel tempo anche non avente carattere eccezionale o occasionale;~~
- ~~3) — lavorazioni che presentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;~~
- ~~4) — punte di intensa attività produttiva in dipendenza di richieste indifferibili di mercato e/o legate a termini di consegna inderogabili;~~
- ~~5) — situazioni anomale e prolungate di assenteismo per malattia;~~
- ~~6) — per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate;~~
- ~~7) — per fare fronte a temporanee coperture di posti di lavoro stabili in attesa di reperire le relative risorse da occupare o con impiego con contratto a tempo indeterminato o con assunzioni con contratto di formazione e lavoro.~~

~~La percentuale di lavoratori per i quali sia stipulato un contratto di fornitura di lavoro temporaneo, per le causali di cui ai precedenti punti, rispetto al numero dei lavoratori occupati dall'impresa con contratto di lavoro a tempo indeterminato, non può superare per ciascun trimestre la media del 8%. I valori risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale si arrotondano all'unità superiore.~~

~~Nel caso in cui tale rapporto percentuale dia luogo ad un numero inferiore a 8, resta ferma la possibilità di stipulare fino a detto numero di contratti di fornitura di lavoro temporaneo.~~

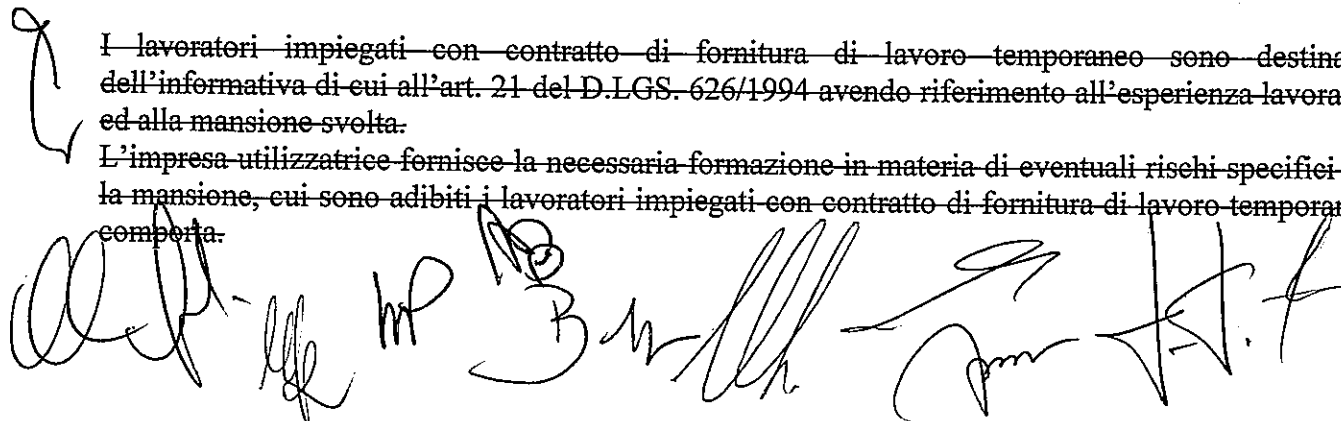
~~Si intende che il numero di lavoratori occupati con contratto di lavoro temporaneo sommato con il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il numero dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato.~~

~~La Direzione Aziendale comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare, i motivi e la durata del ricorso ed il livello contrattuale di inquadramento. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro la settimana lavorativa successiva alla stipula del contratto.~~

~~Una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato l'impresa fornisce agli stessi destinatari di cui al comma precedente, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.~~

~~I lavoratori impiegati con contratto di fornitura di lavoro temporaneo sono destinatari dell'informativa di cui all'art. 21 del D.LGS. 626/1994 avendo riferimento all'esperienza lavorativa ed alla mansione svolta.~~

~~L'impresa utilizzatrice fornisce la necessaria formazione in materia di eventuali rischi specifici che la mansione, cui sono adibiti i lavoratori impiegati con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, comporta.~~



~~Nel secondo livello di contrattazione, così come definito nell'art. 32 del CCNL, in relazione a quanto previsto dalla Legge 24 giugno 1997 n. 196, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori impiegati con contratto di fornitura di lavoro temporaneo delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.~~

Art. 58 9 – Apprendistato

~~...omissis...~~

~~Il datore di lavoro attesta la formazione impartita al lavoratore con contratto formativo professionalizzante anche nel caso di interruzione del rapporto lavorativo prima della scadenza del contratto formativo professionalizzante.~~

Le competenze acquisite dal lavoratore saranno registrate nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa in materia e dalle indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente.

In attesa di quanto sopra, fatte salve le prassi aziendali in atto, le attività formative saranno registrate in linea con le indicazioni fornite con il modello di riferimento di cui all'appendice al presente CCNL e la loro attestazione sarà fornita al lavoratore su richiesta dello stesso.

~~....omissis..~~

Art. 59 – Part-Time

~~.....omissis.....~~

Art. 59-bis – Telelavoro

~~.....omissis.....~~

Art. 81 – Decorrenza e durata

Il presente contratto sottoscritto il 9 dicembre 2010 sarà valido sino al 31 agosto 2013. Successivamente esso si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto da una delle due parti con lettera raccomandata A.R. almeno 5- 6 mesi prima della sua scadenza.

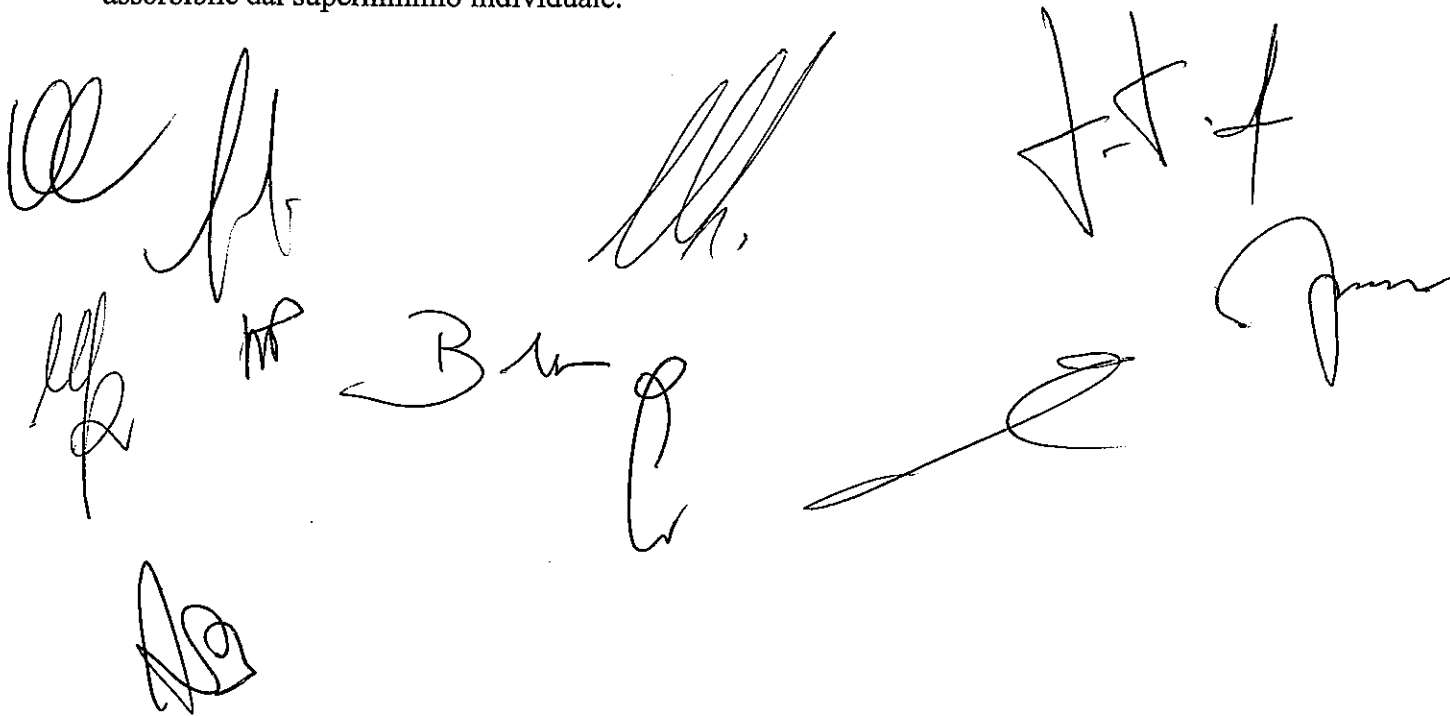
~~Durante tale periodo, secondo quanto previsto dall'intesa 21 aprile 1989, parte integrante dell'accordo interconfederale 25 gennaio 1990, la parte che ha ricevuto le richieste di modifica del contratto dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalle richieste medesime.~~

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel terzo anno di vigenza del contratto in caso di scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale giudicato significativo e comunicato dall'organismo competente nel mese di maggio, le Parti si incontreranno per valutare la ricaduta in termini di variazione dei minimi da attuare entro la vigenza del contratto.

Elemento aggiuntivo per i lavoratori con la qualifica di quadro

Le Parti stabiliscono che a decorrere dal 1° giugno 2011 l'elemento aggiuntivo della retribuzione per i lavoratori con la qualifica di quadro passerà dall'importo di 40 Euro all'importo di 60 Euro. Le Parti stabiliscono che l'intero importo di tale elemento aggiuntivo della retribuzione è assorbibile dal superminimo individuale.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the center-right clearly shows the letters 'B' and 'C'.

MINIMI CONTRATTUALI e IMPORTO UNA TANTUM

Le Parti hanno stabilito gli importi e le decorrenze di incremento dei minimi contrattuali secondo le allegate tabelle A, B, C e D

L'Una-Tantum di 170 euro sarà erogata con le competenze del mese di febbraio 2011 a tutti i dipendenti in forza e con diritto alla retribuzione alla data di stipula del presente accordo ed è rapportata al periodo di servizio prestato dal 1° settembre 2010 al 31/12/2010.

Tale importo, su richiesta del lavoratore da formulare entro il 15 gennaio 2011, può essere versato al Fonchim quale contributo volontario.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo Una-Tantum in senso omnicomprensivo; pertanto detta Una-Tantum non ha riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti o indiretti di alcun genere. L'importo dell'Una-Tantum non è utile agli effetti del calcolo del TFR.

Fatto, letto e sottoscritto,

Per

L'ASSOVETRO

Maspero
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

La FILCTEM-CGIL

[Signature]
[Signature]

La FEMCA-CISL

[Signature]

UILCEM-UIL

[Signature]
[Signature]

Incrementi in Euro del trattamento contrattuale

TABELLA A

Settori meccanizzati (prime lavorazioni del vetro)

Cat.	P.O.	Param.	Una Tantum	1° gen. 2011		1° gen. 2012		1° gen. 2013		TOTALE	
				Min	Ipo	Min	Ipo	Min	Ipo	Min	Ipo
F	1	100	170,00	25,37	0,00	27,61	0,00	24,63	0,00	77,61	0,00
E	1	112	170,00	28,42	0,00	30,93	0,00	27,58	0,00	86,93	0,00
	2	125	170,00		3,30		3,59		3,20		10,09
	3	128	170,00		4,06		4,42		3,94		12,42
D	1	134	170,00	34,00	0,00	37,00	0,00	33,00	0,00	104,00	0,00
	2	147	170,00		3,30		3,59		3,20		10,09
	3	152	170,00		4,57		4,97		4,43		13,97
C	1	157	170,00	39,84	0,00	43,35	0,00	38,66	0,00	121,85	0,00
	2	161	170,00		1,01		1,10		0,99		3,10
B	1	179	170,00	45,42	0,00	49,43	0,00	44,08	0,00	138,93	0,00
	2	184	170,00		1,27		1,38		1,23		3,88
A	1	201	170,00	51,00	0,00	55,50	0,00	49,50	0,00	156,00	0,00
	2	207	170,00		1,52		1,66		1,48		4,66

TABELLA B

Settori della trasformazione (seconde lavorazioni del vetro)

Liv.	Param.	Una Tantum	1° gen. 2011	1° gen. 2012	1° gen. 2013	Totale
1	100	170,00	25,37	27,61	24,63	77,61
2	112	170,00	28,42	30,93	27,58	86,93
3	125	170,00	31,72	34,51	30,78	97,01
4	134	170,00	34,00	37,00	33,00	104,00
5	147	170,00	37,30	40,59	36,20	114,09
5A	152	170,00	38,57	41,97	37,43	117,97
6	157	170,00	39,84	43,35	38,66	121,85
6A	161	170,00	40,85	44,46	39,65	124,96
7	179	170,00	45,42	49,43	44,08	138,93
8	201	170,00	51,00	55,50	49,50	156,00
8A	207	170,00	52,52	57,16	50,98	160,66

TABELLA C

Settori a soffio a mano e con macchine semiautomatiche

Liv.	Param.	Una Tantum	1° gen. 2011	1° gen. 2012	1° gen. 2013	Totale
1	100	170,00	25,37	27,61	24,63	77,61
2	108	170,00	27,40	29,82	26,60	83,82
3	116	170,00	29,43	32,03	28,57	90,03
4	124	170,00	31,46	34,24	30,54	96,24
5	135	170,00	34,25	37,28	33,25	104,78
6	148	170,00	37,55	40,87	36,45	114,87
7	157	170,00	39,84	43,35	38,66	121,85
8	179	170,00	45,42	49,43	44,08	138,93
8A	181	170,00	45,93	49,98	44,57	140,48
9	201	170,00	51,00	55,50	49,50	156,00
9A	207	170,00	52,52	57,16	50,98	160,66

TABELLA D

Settori lampade e display

Liv.	Param.	Una Tantum	1° gen. 2011	1° gen. 2012	1° gen. 2013	Totale
L	100	170,00	24,48	26,64	23,75	74,87
I	114,6	170,00	28,05	30,53	27,23	85,81
H	117	170,00	28,64	31,17	27,79	87,60
G	126	170,00	30,84	33,56	29,94	94,34
F	138,9	170,00	34,00	37,00	33,00	104,00
E	149,3	170,00	36,55	39,77	35,47	111,79
D	153	170,00	37,45	40,76	36,35	114,56
C	172,6	170,00	42,25	45,98	41,00	129,23
B	191	170,00	46,75	50,88	45,38	143,01
A	214,9	170,00	52,60	57,24	51,06	160,90

MODELLO DI RIFERIMENTO PER ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA


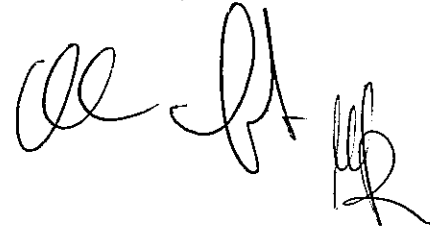
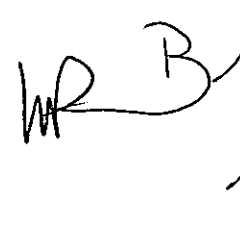
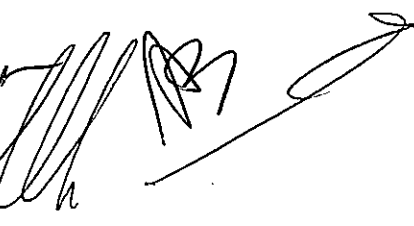

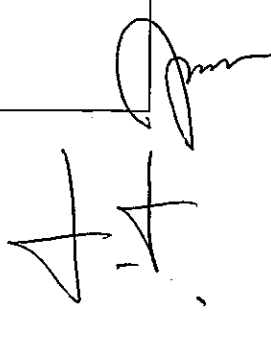
AZIENDA	
Ragione Sociale	
Sede (indirizzo)	
Partita IVA / Codice Fiscale	

DIPENDENTE	
Cognome	
Nome	

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA EROGATA

ATTIVITA' FORMATIVA	DURATE IN ORE / PERIODO	MODALITA' ADOTTATA
	<p>N. ORE COMPLESSIVE: _____</p> <p>PERIODO Dal: _____ Al: _____</p>	<p><input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job</p> <p><input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-Learning</p> <p><input type="checkbox"/></p>
	<p>N. ORE COMPLESSIVE: _____</p> <p>PERIODO Dal: _____ Al: _____</p>	<p><input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job</p> <p><input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-Learning</p> <p><input type="checkbox"/></p>
	<p>N. ORE COMPLESSIVE: _____</p> <p>PERIODO Dal: _____ Al: _____</p>	<p><input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job</p> <p><input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-Learning</p> <p><input type="checkbox"/></p>

Handwritten signatures and initials:

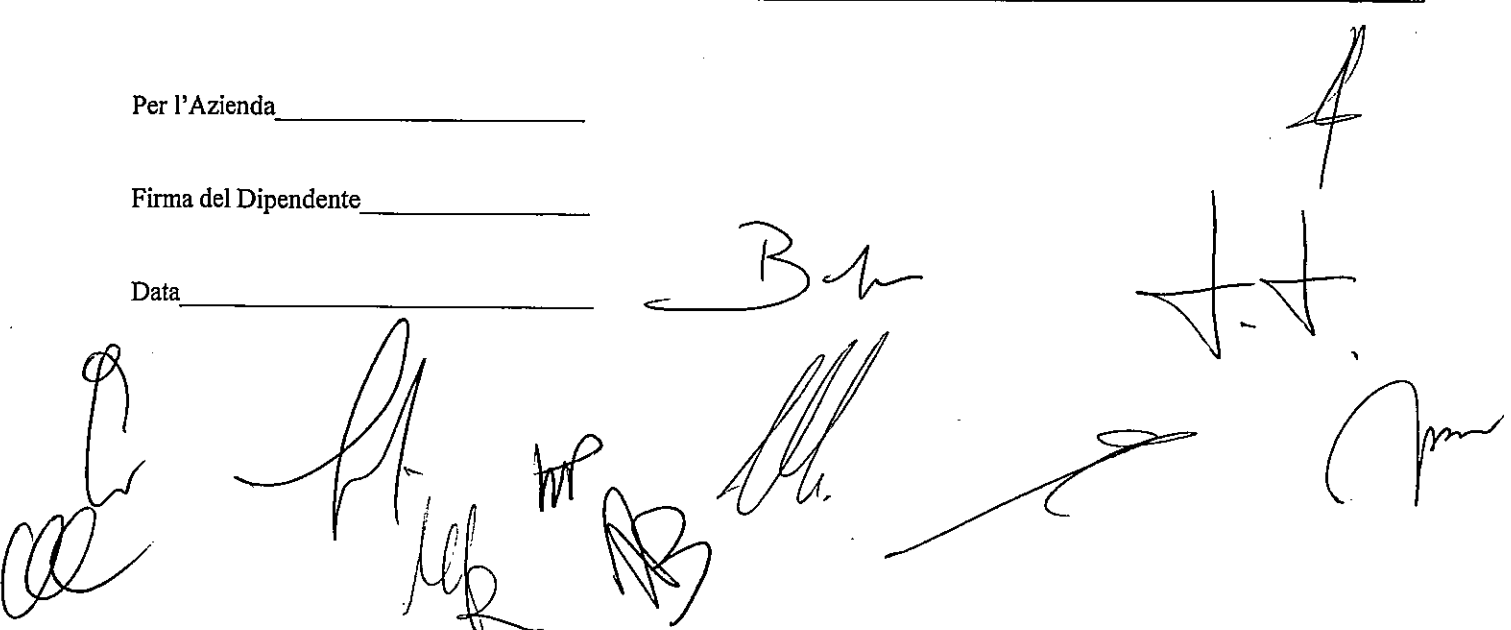
**MODELLO DI RIFERIMENTO PER ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA EROGATA
IN MATERIA DI SICUREZZA, SALUTE E TUTELA DELL'AMBIENTE**

ATTIVITA' FORMATIVA	DURATE IN ORE / PERIODO	MODALITA' ADOTTATA
	N. ORE COMPLESSIVE: _____ PERIODO Dal: _____ Al: _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-Learning <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Esterna presso _____ <input type="checkbox"/> Interna
	N. ORE COMPLESSIVE: _____ PERIODO Dal: _____ Al: _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-Learning <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Esterna presso _____ <input type="checkbox"/> Interna
	N. ORE COMPLESSIVE: _____ PERIODO Dal: _____ Al: _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-Learning <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Esterna presso _____ <input type="checkbox"/> Interna

Per l'Azienda _____

Firma del Dipendente _____

Data _____


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'A' at the top right, a signature 'B. n.' in the middle, and several other illegible signatures at the bottom.

MODELLO RIFERIMENTO ATTESTAZIONE ATTIVITA' FORMATIVA APPRENDISTA
Dati Impresa/Apprendista

AZIENDA	
Ragione Sociale	
Sede (indirizzo)	
Telefono/Fax	
E-Mail	
Nominativo del Tutor	
Ruolo del Tutor nell'Impresa	

APPRENDISTA	
Nome e Cognome	
Codice Fiscale	
Luogo e data di nascita	
Residente in	
Via	
Titolo di studio	
Assunto in contratto formativo professionalizzante dal: al	
Per conseguire la qualifica di	

Formazione effettuata durante il contratto formativo professionalizzante

Competenze generali/specifiche - insegnamento	DURATE IN ORE / PERIODO	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	N. ORE : PERIODO Dal: Al:	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-Learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR: _____ FIRMA APPRENDISTA: _____
	N. ORE : PERIODO Dal: Al:	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-Learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR: _____ FIRMA APPRENDISTA: _____
p	N. ORE : PERIODO Dal: Al:	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-Learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR: _____ FIRMA APPRENDISTA: _____

Firma tutor aziendale _____

Timbro e firma dell'Azienda _____

Firma apprendista _____

Data _____

(Handwritten signatures and stamps are present in this area, including a large signature on the left and a date '1.1.11' on the right.)