

Il 16 settembre 2020

Tra

- la FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA

e

- le ORGANIZZAZIONI SINDACALI FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL

è stata stipulata la presente ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 10 dicembre 2015.

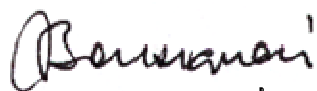
La presente ipotesi di Accordo, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, sarà sottoposta alla approvazione dei lavoratori.

Le Organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alle parti stipulanti l'avvenuta approvazione entro il 20 novembre 2020.

L'efficacia della presente ipotesi di Accordo, le cui norme costituiscono un complesso inscindibile, è sospesa fino all'avvenuta comunicazione di approvazione da parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie.

Si allega dalla pagina 2 alla pagina 24.

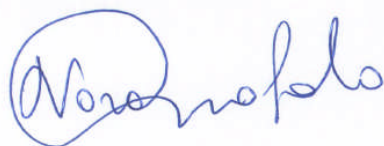
Federazione Gomma Plastica



FILCTEM CGIL



FEMCA CISL



UILTEC UIL



Daniela Ross



PARTE I
TITOLO I
RELAZIONI INDUSTRIALI

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE - OSSERVATORIO NAZIONALE

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

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

2bis L'Osservatorio nazionale è composto in misura paritetica da dodici membri, sei in rappresentanza delle Imprese e sei in rappresentanza dei Lavoratori.

I componenti permanenti dell'Osservatorio per parte datoriale sono individuati nei ruoli definiti del Direttore Generale e del Responsabile delle relazioni industriali di Federazione Gomma Plastica e di quattro rappresentanti della Delegazione industriale, due per il settore delle materie plastiche e due per il settore della gomma.

I componenti permanenti dell'Osservatorio per parte sindacale sono individuati nei ruoli definiti dei Segretari Nazionali e altri componenti che saranno da loro nominati e comunicati.

Le parti, per l'esame di temi specifici, possono valutare l'estensione della partecipazione ai lavori anche a un limitato numero di componenti aggiuntivi in qualità di esperti, ove sia concordemente ritenuto opportuno.

3 Le analisi e le valutazioni svolte dalle parti all'interno dell'Osservatorio nazionale costituiscono punti di riferimento per le attività di loro competenza. **Le parti riconoscono nell'Osservatorio nazionale la sede per esaminare le tematiche relative alla politica industriale, alle politiche per l'occupazione e per la crescita e l'internazionalizzazione, per l'innovazione e per la sostenibilità ambientale e sociale.** Qualora dalle analisi e dagli esiti delle riflessioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio dovesse emergere **la comune esigenza** di porre in essere iniziative di interesse le parti le potranno **sostenerle** congiuntamente, **con i mezzi ritenuti adeguati**, nei confronti delle competenti Istituzioni **nazionali ed europee**.

Donatello Zec. Lano
C. Fin. Daniela Prox
Barraman
Uscipio Zito
Marco F. Minelli

4 In particolare saranno oggetto di esame congiunto al livello nazionale:

- l'andamento dei mercati nazionali e internazionali nonché, sulla base dei dati complessivi riguardanti le previsioni di investimento e i costi delle materie prime e dell'energia, le prospettive produttive del settore e dei suoi comparti più significativi, e gli effetti di tali prospettive sull'occupazione, con particolare riguardo alle eventuali aree territoriali di crisi;
- i processi di innovazione tecnologica e le tendenze della ricerca e sviluppo, con i relativi effetti in tema di occupazione, organizzazione del lavoro, caratteristiche della prestazione e formazione;
- le iniziative legislative che potranno avere effetti specifici sul settore, e in particolare gli eventuali interventi di sostegno ai programmi in materia di ricerca, innovazione tecnologica e sviluppo;
- l'andamento complessivo degli investimenti nonché la verifica delle ragioni che eventualmente si frappongono allo sviluppo di ulteriori investimenti sul territorio nazionale;
- le iniziative normative **nazionali e** dell'Unione Europea che abbiano diretta influenza sul settore, nonché i raffronti fra Italia e UE in materia di: organizzazione ed efficacia delle relazioni industriali, costo del lavoro settoriale, incidenza degli oneri sociali e fiscali sul lavoro, orario di lavoro, **azioni positive ai sensi della Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"**.

...Omissis...

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO AZIENDALE

...Omissis...

3) RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA FORMAZIONE

In relazione alla rilevanza dei piani formativi, nelle realtà con oltre 50 dipendenti, la RSU potrà identificare all'interno della propria rappresentanza, il delegato alla formazione che, in possesso di adeguate competenze per seguire la tematica della formazione continua e, qualora necessaria, con opportuna formazione dedicata, sarà consultato in sede di definizione delle tematiche della formazione finanziata.

Walter Zecchi
Daniela Piro
Antonio
Marco Ferrarini
Biancamano
Alessandro Zito

PARTE I
TITOLO IV

ASSISTENZA SANITARIA

...Omissis...

Nota a verbale

Le parti si danno atto della necessità di condurre azioni condivise volte a diffondere in maniera più completa le opportunità offerte dal FASG&P, con l'obiettivo di promuoverne le iscrizioni, per tale ragione le Parti promuoveranno una campagna informativa, a carico del FASG&P, e stabiliscono 1 ora di assemblea aggiuntiva retribuita una tantum da effettuarsi nell'arco di questa vigenza contrattuale per portare a termine l'obiettivo condiviso.

Baronani
Vittorio Zito
Marco Finelli
Maurizio Zola
Daniela Pirox
Luca

TITOLO V
SALUTE SICUREZZA
AMBIENTE
E APPALTI

A) Prevenzione, Sicurezza sul lavoro e Ambiente

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

Le parti, nel confermare come valori condivisi ed obiettivi comuni la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile, convengono di costituire la Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente, composta da sei membri in rappresentanza delle Imprese e sei in rappresentanza dei Lavoratori, che saranno nominati dalle Parti.

~~Di conseguenza, le parti si impegnano~~ **La Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente procederà** a un esame congiunto **e monitoraggio** sui seguenti argomenti:

- verifica dei contenuti delle nuove norme comunitarie e nazionali in materia di ambiente e sicurezza, per valutare le conseguenze sul settore e l'eventuale necessità di adeguare le norme contrattuali nazionali;
- analisi delle politiche ambientali e del loro impatto sul settore;
- eventuale necessità di intervenire sulle Istituzioni in relazione a modifiche legislative e regolamentari, in difesa degli interessi congiunti di imprese e lavoratori, e promozione presso le autorità competenti di iniziative per superare vincoli amministrativi non giustificati e favorire lo sviluppo sostenibile;
- possibilità di individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti da specifiche normative (schede, ecc.);
- tematiche riguardanti il controllo delle immissioni in atmosfera, degli scarichi idrici, dei rifiuti solidi, sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- possibilità di individuare idonee e adeguate soluzioni atte a superare diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse. Ciò anche in relazione a indagini e iniziative che fossero promosse dalle istituzioni preposte;
- possibilità di costituire una banca dei dati disponibili sulle statistiche degli infortuni occorsi nel settore;
- problematiche eventualmente poste dall'applicazione dei valori e delle procedure previste per gli agenti chimici e fisici di cui al Titolo IX del D.Lgs. 81/2008;

Nonno Felice Zel. Lano
Roberto Daniela Pinax
[Signature]
[Signature]
Mario F. Lano
[Signature]
[Signature]

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

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

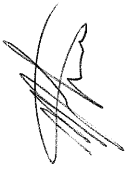
Oltre all'esame congiunto sulle materie sopra elencate, le parti in sede di **Osservatorio nazionale, Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente**, attiveranno le seguenti iniziative volte a migliorare la prevenzione e a ridurre gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

- procederanno alla raccolta e all'analisi di normative, buone prassi, informazioni, e conoscenze specifiche sulla gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro; sulla base delle conoscenze così acquisite e condivise, elaboreranno linee guida:
 - per la formazione di base e l'aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente (RLSSA), con particolare attenzione alle specificità settoriali. La diffusione delle linee guida elaborate dalla **Osservatorio nazionale di categoria Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente** sarà effettuata in coordinamento con gli Organismi paritetici territoriali;
 - per la formazione dei lavoratori per i quali la legge prevede una quota di formazione dedicata alla sicurezza sul lavoro (apprendisti);
 - sulla valutazione e prevenzione dei rischi lavorativi di tutti i lavoratori che operano in azienda con contratti di lavoro subordinato;
- approfondiranno ed esamineranno le problematiche relative:
 - all'esposizione a sostanze cancerogene e mutagene, tenendo conto dei risultati più recenti di studi promossi da Istituti previsti dalla legge, dalle Regioni, e da Enti di ricerca scientifica di indiscussa competenza (IARC, Comitato Scientifico Centrale per l'esame della tossicità ed ecotossicità dei composti dell'UE, Commissioni cancerogenesi e mutagenesi, National Cancer Institute, EPA, NIOSH, OSHA);
 - ai rischi relativi all'apparato muscolo - scheletrico, all'applicazione dei criteri di ergonomia nella prevenzione dei rischi, all'utilizzo dei videoterminali, alle modalità di definizione e di valutazione degli incidenti mancati.

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

In sede di **Osservatorio nazionale Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente** sarà costituita una Anagrafe nazionale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente. A tal fine saranno attivati gli opportuni collegamenti con gli Organismi bilaterali territoriali per la raccolta dei dati.

Nonabelle Zel.anno
Daniela Pirox



Barranoni
Vittorio Zito
Marco F. Amell.

Le parti nazionali firmatarie si ritengono impegnate alla reciproca informazione sulle rispettive iniziative in materia di ambiente e sicurezza, **si ritengono altresì impegnate a promuovere iniziative, anche congiunte, in materia di predisposizione, implementazione e attuazione di protocolli di sicurezza nei luoghi di lavoro.**

...Omissis...

B) 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 Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec 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. I dati forniti in occasione degli incontri di cui al presente punto saranno oggetto di esame congiunto.

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. **Nell'incontro annuale tra direzione aziendale e RSU verranno inoltre fornite informazioni relative ai dati aggregati rispetto alla natura, contenuti, obiettivi, prescrizioni di sicurezza e relativo CCNL applicato delle attività conferite in appalto.**

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.

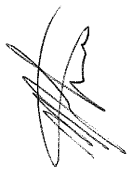

Le Parti si impegnano a favorire iniziative finalizzate a diffondere la cultura della sicurezza e a monitorare gli standard di sicurezza delle

Donatello Fel. Lanno
Roberto Daniela Ross
[Signature]
[Signature]
Mano F. M. M. M.
Uilctem Cgil
Bancomani

imprese appaltatrici.

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.

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.

Baronnan
Vittorio Zito
Marco Fiamelli

Vincenzo Zel. Canno
Daniela Pirox


Art. 4 – Classificazione del personale

PARAGRAFO A

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

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

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

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

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

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

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

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

...Omissis...

~~**17 I lavoratori addetti alla conduzione di macchine di produzione o alla esecuzione di operazioni di montaggio ed assemblaggio di prodotti saranno inquadrati al livello H dopo un periodo massimo di 12 mesi di permanenza nel livello I.**~~

17 A partire dal 1° gennaio 2021, tutti i lavoratori inquadrati al livello I dell'area produzione, con posizione professionale di addetti alla conduzione di macchine di produzione o all'esecuzione di operazioni di montaggio ed assemblaggio di prodotti, saranno inquadrati al livello H dopo il superamento del periodo di prova.

Le Parti concordano che in fase di stesura si coordineranno le note di cui all'Allegato 2.

...Omissis...

Nono
Daniela
Moro
F. M. M.

PARAGRAFO D

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LA REVISIONE DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

18 Le Parti convengono che l'attuale sistema classificatorio debba essere aggiornato tenuto conto dei cambiamenti intervenuti con riferimento alla crescente digitalizzazione e alla trasformazione della prestazione lavorativa, delle nuove professionalità e delle competenze emergenti.

19 Si concorda che entro sei mesi dalla sottoscrizione del CCNL sarà costituita la Commissione Paritetica Nazionale per la revisione del sistema di classificazione che durante la vigenza del contratto collettivo lavori ad una ipotesi di revisione dell'attuale sistema classificatorio.

20 La Commissione Paritetica Nazionale sarà composta da 9 componenti in rappresentanza delle Imprese e 9 componenti in rappresentanza dei Lavoratori.

Baroniani
Uscigade Zito
Mario F. Minelli
Donatello Del. Lavoro
Rob. Fin. Daniela Pross. (Del. F. L.)

Art. 8 – Orario di lavoro

PARAGRAFO A

...Omissis...

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:

	2016	2020	2017	2021	2018	2022
a. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali	218	221	216	221	219	218
b. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali	215,5	218,5	213,5	218,5	216,5	215,5
c. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali	213,5	216,5	211,5	216,5	214,5	213,5

...Omissis...

PARAGRAFO C

CONTO ORE

14. Le ore straordinarie effettuate dal singolo lavoratore, ai sensi di quanto disposto dai precedenti commi 10 ed 11, saranno al 50% recuperate entro l'anno successivo a quello di effettuazione. **Eventuali diverse intese sulla percentuale di recupero, potranno essere definite a livello aziendale con la RSU e/o organizzazioni sindacali territoriali.**

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

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

Walter
Roberto Feb. Lanno
Roberto Daniel Prox
Mario Finelli
Bonanni

...Omissis...

PARAGRAFO F

ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE n. 170/2010

È riconosciuto il diritto ad usufruire di orari di lavoro flessibile ai familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 ottobre 2010, n. 170, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, tenuto conto delle esigenze organizzative e produttive.

PARAGRAFO G

LINEE GUIDA PER L'APPLICAZIONE DELLA BANCA DELLE ORE SOLIDALE

Le Parti concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle ore solidale, prevista dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

A tal fine, le Parti si impegnano ad approfondire le tematiche connesse al trattamento fiscale e contributivo e alla definizione di linee guida entro 6 mesi dalla sottoscrizione della presente ipotesi, quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che possono essere adottate in sede aziendale.

...Omissis...

Baronani
Veronica Zito
Mario F. M. M.
Roberto Del. Lano
Roberto Daniela Piro

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 suindicati.
- 3 I riposi di cui al comma 1 del presente articolo saranno riproporzionati qualora nel corso dell'anno si verificano i seguenti casi: assunzione, risoluzione del rapporto di lavoro, assenze non retribuite, sospensione del rapporto di lavoro con l'intervento della Cassa integrazione guadagni.
- 4 Inoltre, 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 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 giornate di visita e i ricoveri per terapie oncologiche, degenerative, salvavita**; le assenze per congedo di maternità **obbligatoria limitatamente ai primi 5 mesi, ed il periodo di maternità anticipata per gravidanza a rischio o per mansioni incompatibili con la gravidanza**; le ore per assemblea durante l'orario di lavoro, di cui all'art. 61; i permessi per RSU di cui all'art. 60, per RLSSA di cui all'art. 41, per cariche sindacali di cui all'art. 63.5 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.

...Omissis...

Nonostante Zel. Lanno
Roberto Daniela Pirox
[Signature]
[Signature]
Bonvicini
Ungarelli
Mario F. M. M.

Art. 10 – Lavoro a tempo parziale

- 1 Il lavoro a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del D.Lgs. 81/2015.
- 2 Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore a quello contrattuale.
- 3 Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore, ai sensi dell'art. 6, comma 4 e seguenti del D.Lgs. 81/2015, possono essere previste clausole elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della RSU, indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
- 4 Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, fermo restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della RSU da egli indicato.
- 5 Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale, il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 19, comma 2. La variazione in aumento della durata della prestazione (clausola elastica), è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 19, comma 2, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.
- 6 La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 7 giorni. In caso di preavviso inferiore le maggiorazioni di cui al comma 5 da corrispondere al lavoratore sono pari al 20% per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 7 giorni.
- 7 I trattamenti normativi ed economici sono regolati dal D.Lgs. 81/2015 ed in particolare dall'art. 7.
- 8 È consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa alle condizioni di cui all'art. 8 del D.Lgs. 81/2015.
Le trasformazioni del contratto di lavoro a tempo parziale per i lavoratori affetti da malattie oncologiche o da gravi patologie degenerative di cui all'art. 8, comma 3, del D. Lgs. 81/2015, non saranno computate nel limite di cui al successivo comma 13 del presente articolo.
- 9 È possibile la prestazione di lavoro supplementare e cioè di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario concordato entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno. Tale possibilità è consentita per gli stessi casi per i quali al lavoratore a tempo pieno può essere richiesta la prestazione di lavoro straordinario.
- 10 Il lavoratore a tempo parziale può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento, tra i quali rientrano anche i documentati impegni derivanti da un altro rapporto di lavoro.

Nonostante Del.anno
Roberto
Daniela Piro
Roberto
Marco F. Amell.
Bonnaman

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

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

13 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.

...Omissis...

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

...Omissis...

5 Per ogni turno **effettivamente** prestato nell'ambito dei turni avvicendati di cui al punto 7) del comma 4 del presente articolo verrà inoltre corrisposta una indennità, ~~divisibile per le ore effettivamente prestate~~, nelle seguenti misure:

...Omissis...

Tale indennità sarà riproporzionata all'effettiva prestazione svolta nell'ambito del turno previsto.

...Omissis...

Manuele Del.anno
Roberto Daniel Purox
[Signature]
[Signature]
Mano F. M. M. M.
[Signature]
Bonvicini

Art. 17 – Trattamento economico ~~minimo~~

In osservanza di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil", le Parti individuano il trattamento economico come segue.

PARAGRAFO A

Trattamento economico minimo (TEM)

Il presente contratto collettivo nazionale individua i minimi retributivi per il periodo di vigenza contrattuale intesi quale trattamento economico minimo (TEM) la cui variazione avverrà – secondo le regole condivise, per norma o prassi - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat.

1 Dal 1° gennaio **2021** i minimi retributivi sono fissati per ciascun livello nella seguente tabella:

LIV	Dal 1/1/2021	Dal 1/1/2022
I	1.419,80	1.444,57
H	1.579,27	1.606,82
G	1.656,06	1.684,95
F	1.777,12	1.808,12
E	1.824,34	1.856,16
D	1.901,07	1.934,23
C	1.925,26	1.958,84
B	1.950,87	1.984,90
A	2.067,93	2.104,00
Q	2.196,27	2.234,58

Donatello Del. Lavoro
Daniel Prox
Barranoni
Vittorio Deo
Marco F. Minelli

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

LIV	Dal 1/1/2021	Dal 1/1/2022
I	25,57	24,77
H	28,44	27,55
G	29,82	28,89
F	32,00	31,00
E	32,85	31,82
D	34,23	33,16
C	34,67	33,58
B	35,13	34,03
A	37,24	36,07
Q	39,55	38,31

2 Le parti concordano che ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio **2019-2021-2023-2025** la nuova retribuzione media di riferimento sarà pari a € **1.844,00** **1.907,00** lordi mensili.

~~3 Gli incrementi del trattamento contrattuale mensile decorrenti nel 2018 stabiliti al presente articolo potranno essere posticipati, fino ad un massimo di tre mesi in caso di crisi, con accordo aziendale da definire con la RSU o in assenza di quest'ultime con le OO.SS. di categoria competenti territorialmente.~~

PARAGRAFO B

Treatmento economico complessivo (TEC)

Le Parti individuano quale trattamento economico complessivo (TEC) le voci di seguito indicate secondo le specifiche previsioni del contratto collettivo:

- 1) Trattamento economico minimo (TEM) di cui al paragrafo A
- 2) Scatti di anzianità
- 3) Indennità sostitutiva del premio di risultato
- 4) Maggiorazioni e altre voci/indennità contrattuali
- 5) Contribuzione Fondo di previdenza complementare
- 6) Contribuzione Fondo di assistenza sanitaria

Roberto Zel. Lano
Daf. Tin Daniela Prox
[Signature]
[Signature]
Beniamini Giuseppe Zotto Marco Fainelli

Art. 24 – Contrattazione di II livello

...Omissis...

PREMIO DI RISULTATO

...Omissis...

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~~ **sarà erogata con** l'indennità **sostitutiva del premio di risultato** prevista all'allegato 1 del presente contratto.

5-bis L'indennità sostitutiva del premio di risultato di cui all'allegato 1 del presente contratto sarà altresì erogata in tutte le realtà aziendali che, nei tre anni precedenti, non abbiano realizzato o applicato la contrattazione del premio di risultato.

6 L'accordo aziendale ha durata triennale.

...Omissis...

Chiarimento a Verbale

Le Parti precisano che, in fase di prima applicazione, il comma 5-bis del presente articolo decorrerà dal 1° gennaio 2022, pertanto, ai fini del calcolo dei 36 mesi precedenti, si prenderà a riferimento un periodo successivo alla data del 1° gennaio 2019.

Roberto Fel. Lanno
Art. 24 Daniela Piro
[Signature]
[Signature]
Bonnaman
Roberto Fel. Lanno
Mario F. Lanno

Art. 34 – Permessi ed altre facilitazioni

...Omissis...

PARAGRAFO B – Congedi parentali e permessi per necessità diverse

- 4 L'azienda, compatibilmente alle esigenze di servizio, può concedere, su richiesta, permessi non retribuiti ai lavoratori provenienti dai paesi extracomunitari che debbano raggiungere, per gravi motivi familiari, il luogo d'origine.
- 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 mensilmente** 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.
- 6 In materia di congedi parentali ed in particolare di permessi per il decesso di familiari, valgono le disposizioni di cui alla legge 8.3.2000, n. 53 e successive modifiche.
- 7 L'azienda riconoscerà al lavoratore, donatore di midollo osseo, un permesso retribuito di tre giorni per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo; l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo debbono essere comprovati da specifiche certificazioni.

...Omissis...

Donatello Fel. Lano
Def. Fin. Daniela Prox
[Signature]
[Signature]
Baronani
Uscipio Zito
Mario Finelli

Art. 38 - Infortunio e malattie professionali

...Omissis...

4 Nel caso di malattia o infortunio professionali, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste dall'art. 39 sul trattamento di malattia e infortunio non professionale, **fatte salve le specifiche normative in materia di visite di controllo previste dall'Istituto assicuratore (INAIL)**, mentre a lui compete il trattamento dallo stesso articolo stabilito.

...Omissis...

Bonanni
Uscipio
Marco Finelli
Donato
Feb. Lanno
Defini Daniela Prox

Art. 39 – Trattamento in caso di malattia o di infortunio non professionale

...Omissis...

16 Superati i limiti di conservazione del posto e di corresponsione dei trattamenti economici sopra indicati per un continuativo grave evento morboso, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta da presentarsi entro i suddetti limiti di un periodo di aspettativa della durata di **5 10 mesi**, durante il quale non decorerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto. Il periodo di aspettativa, non essendo qualificabile né come malattia né come periodo di servizio, è considerato come periodo neutro. Di conseguenza non sarà computato né ai fini del calcolo del periodo di conservazione del posto né dell'arco temporale di 36 mesi, previsti nel presente articolo al comma 8 e nei Chiarimenti a verbale.

...Omissis...

Barisanon
Vittorio Zito
Marco Franzini
Roberto Fel. Lemo
Art. DavidelPaox
Art. H

Art. 70 – Decorrenza e Durata – Modalità per il rinnovo del CCNL

- 1 Il presente contratto decorre dal ~~1° gennaio 2016~~ 1° luglio 2019 e avrà vigore fino al ~~e sarà valido fino al 31 dicembre 2022~~ 31 dicembre 2018. Per il periodo 1° luglio 2019 – 31 dicembre 2020 le Parti stabiliscono di confermare tutte le disposizioni economiche e normative del CCNL 10 dicembre 2015. Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste, le Parti stabiliscono che le nuove disposizioni nonché le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali con la presente intesa decorrono dal 1° gennaio 2021.
- 2 Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno, qualora non sia data disdetta con lettera raccomandata RR almeno 6 mesi prima della scadenza.
- 3 Le proposte di rinnovo saranno presentate in tempo utile per consentire l'inizio delle trattative, 6 mesi prima della scadenza.
- 4 La Parte che ha ricevuto le richieste di modifica dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricezione delle stesse.
- 5 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.
- 6 ~~Le parti individuano, per la dinamica degli effetti economici considerati nel vigente contratto e dei prossimi rinnovi, quale indice previsionale, l'annuale comunicazione ufficiale dell'Istat di maggio relativa ai dati inflattivi.~~
- 7 ~~Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato annualmente. Nel mese di giugno di ogni anno sarà riscontrato lo scostamento di inflazione relativo all'anno precedente. Tale scostamento sarà determinato calcolando la differenza tra l'indice a consuntivo comunicato ufficialmente dall'Istat nel mese precedente (maggio) per l'anno di riferimento e la previsione Istat presa a riferimento in fase di rinnovo (indice % di scostamento) per lo stesso anno.~~
- 8 ~~Il valore dello scostamento annuale sarà calcolato applicando l'"indice % di scostamento" inflattivo alla "retribuzione media di riferimento" utilizzata per il rinnovo (art.17). Il recupero di tale valore di scostamento sarà realizzato aggiornando la prima erogazione prevista, inclusa quella del successivo rinnovo, sulla base della suddetta valorizzazione.~~

Roberto Del.anno
Roberto Daniel Pirox
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

In particolare:

~~giugno 2017 verifica a consuntivo inflazione 2016 con
aggiornamento tranche gennaio 2018~~

~~giugno 2018 verifica a consuntivo inflazione 2017 con
aggiornamento tranche ottobre 2018~~

~~giugno 2019 verifica a consuntivo inflazione 2018 con
aggiornamento prima tranche del successivo rinnovo.~~

- 9 ~~Gli eventuali aggiornamenti di cui ai punti 7 e 8 saranno oggetto di
esame congiunto tra le parti nazionali firmatarie del presente
contratto.~~

Chiarimento a verbale

***Esclusivamente ai fini del presente rinnovo questo contratto decorre
dal 1° luglio 2019 al 31 dicembre 2022.***

***Le Parti stabiliscono che le nuove disposizioni nonché le modifiche
apportate ai singoli istituti contrattuali con la presente intesa
decorrono dal 1° gennaio 2021.***

Il comma 5-bis dell'art. 24 decorrerà dal 1° gennaio 2022.

***I commi 6, 7, 8 e 9 dell'art. 70 s'intendono superati dal 1° luglio
2019.***

Nonabelle Zel.anno
Daniela Pirox
Baronmani
Ugo Zel.anno
Mario Flamini

Le Parti concordano di recepire in fase di stesura l'ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO siglato tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016, come allegato al CCNL.

Bonvicini

Ugo Giuseppe Zito Marco Finelli



Donatello Feb. Lanno

Defini Daniela Prox