

Allegato 3

QUOTA CONTRIBUTIONE *UNA TANTUM*

Le aziende mediante affissione in bacheca da effettuare a partire dal **01/09/17** e fino al **30/09/17**, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di **35,00 euro (trentacinque)** da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di **gennaio 2018**.

Le aziende distribuiranno, insieme alle buste paga di **ottobre 2017**, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnata all'azienda entro il **15 novembre 2017**

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni imprenditoriali alle organizzazioni Sindacali FIM, FIOM e UILM territoriali del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate sul CC/Bancario intestato a FIM, FIOM e UILM  
\_\_\_\_\_ presso \_\_\_\_\_.

**DISCIPLINA GENERALE  
SEZIONE PRIMA**

**SISTEMA DI  
RELAZIONI SINDACALI**

Art. 5

**INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI  
NELLE IMPRESE DI DIMENSIONE COMUNITARIA**

Visto l'avviso comune tra Cgil-Cisl-Uil e Confindustria del 12 aprile 2011 ed il D. Lgs. 22 giugno 2012, n. 113, di attuazione della Direttiva 2009/38/CE del 6 maggio 2009, si conviene quanto segue.

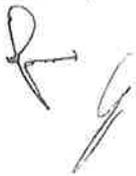
Le imprese di dimensioni comunitarie interessate sono gli stabilimenti o le unità produttive di un'impresa o di un gruppo di imprese che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri.

Le Parti condividono le finalità di migliorare l'ambito dell'informazione e della consultazione, con riferimento alle questioni transnazionali, e di regolare le modalità **di coordinamento** con le procedure nazionali, assegnando un ruolo preminente alle intese a livello aziendale.

Le Parti riconoscono che l'informazione e la consultazione che si svolgono nell'ambito dei Comitati aziendali europei, costituiscono un elemento di successo per affrontare tempestivamente i processi di adattamento alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell'economia perché **favoriscono un clima di reciproca fiducia e rispetto tra impresa e lavoratori.**

L'informazione e la consultazione del Cae sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto degli ambiti di intervento di ciascuno e pertanto l'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata e la competenza del Cae e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori sono limitate alle questioni transnazionali.

Al fine di coordinare l'articolazione tra l'informazione e la consultazione del CAE e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, verranno costituiti organismi denominati "comitati aziendali".



Art. 7

PARI OPPORTUNITÀ

Con il compito di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale previsti dalla legislazione vigente, viene confermata la "Commissione paritetica per le pari opportunità" in sede nazionale e formata da 3 (tre) rappresentanti dei datori di lavoro e da 3 (tre) rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali. La Commissione opera con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore e individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità;
- b) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- c) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) individuare iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- e) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

La Commissione si riunisce su richiesta di una delle Parti, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e riferisce alle Parti.

**In tema di molestie e violenze sul luogo di lavoro le Parti richiamano l'accordo quadro Confindustria – Cgil, Cisl e Uil del 25/01/2016.**

7.1 Informazioni in materia di pari opportunità

Le aziende tenute a redigere, ai sensi dell'art. 9 legge 10 aprile 1991, n. 125, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, presenteranno i dati elaborati alle RSU in occasione di un apposito incontro da tenersi nel mese successivo a quello in cui il rapporto viene trasmesso nel rispetto delle disposizioni di legge.

MA  
L  
G

MC

LA  
D  
W

**DISCIPLINA GENERALE  
SEZIONE SECONDA**

**DIRITTI SINDACALI**

PREMESSA

Le Parti si danno atto che le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle RSU nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dagli accordi interconfederali vigenti.

Art. 2

DIRITTO DI AFFISSIONE

Il diritto di affissione viene regolato dall'art. 25 della legge n. 300 del 1970 e dagli accordi interconfederali in vigore.



**DISCIPLINA GENERALE  
SEZIONE TERZA**

**DISCIPLINA COMUNE  
DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO**

Art. 1

ASSUNZIONE

Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge vigenti, all'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

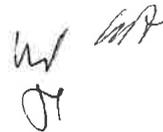
- 1) la data di inizio del rapporto di lavoro e la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) con esattezza la località in cui presterà la sua opera;
- 3) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- 4) la Disciplina Speciale che gli viene applicata;
- 5) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 6) tutte le altre eventuali condizioni concordate.

**Inoltre all'atto dell'assunzione l'azienda consegnerà una scheda informativa di cui all'art. .... [previdenza complementare] contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione a Cometa.**

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.

NOTA A VERBALE

Le aziende considereranno con ~~la maggiore~~ attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, **l'opportunità dell'inserimento dei lavoratori diversamente abili** ~~il problema dell'inserimento degli invalidi e degli handicappati~~ nelle proprie strutture, ~~ovvero~~ **anche in regime di telelavoro ove compatibile**, in funzione della capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie degli stessi, anche su segnalazione e partecipazione delle Rappresentanze sindacali unitarie.



**DISCIPLINA GENERALE**  
**SEZIONE TERZA**

Art. 5

**ORARIO DI LAVORO**

La durata settimanale del lavoro normale viene confermata in 40 ore. Essa può essere computata come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi nei casi previsti dalla legge, dall'articolo seguente, e dagli accordi aziendali in materia. Ai fini legali, in particolare del computo del lavoro effettivo, i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione anche in modo non uniforme, previo esame con le Rappresentanze sindacali unitarie. Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività elencate **in calce al presente articolo nell'allegato** e per l'articolo 5 bis.

Il limite di cui all'art. 13 comma 1 del Dlgs 8.4.2003 n. 66 per i lavoratori notturni che prestino orario plurisettimanale, è riferito al ciclo temporale completo nell'ambito del quale si realizza la media di orario plurisettimanale, ovvero il ciclo di avvicendamento per lavoratori a turni avvicendati; negli altri casi di lavoro notturno l'arco di riferimento è il periodo bisettimanale; in relazione a quanto previsto dal D.lgs. medesimo è considerato lavoro notturno agli effetti di legge quello svolto dalle ore 22,00 alle ore 5,00 antimeridiane.

L'orario giornaliero di lavoro sarà di norma esposto in apposita tabella.

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

I lavoratori non potranno rifiutarsi all'istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Con decorrenza dal 1° luglio 1978 tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda.

Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscono nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano la consumazione dei pasti, a eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo. **Le Parti in sede aziendale potranno concordare diverse modalità di regolamentazione della mezz'ora retribuita.**

**L'orario normale settimanale dei lavoratori che operano nei negozi, negli show room, negli altri spazi di vendita, nonché dei lavoratori impegnati nelle attività fieristiche in occasione delle stesse, è distribuibile su tutti i giorni di apertura dell'esercizio commerciale ovvero di preparazione e svolgimento della fiera, fermi restando i riposi compensativi a termini di legge e le maggiorazioni per lavoro festivo.**

**La distribuzione dell'orario sarà definita dall'azienda e comunicata ai lavoratori interessati, possibilmente con preavviso settimanale, tenuto anche conto, ove compatibile con le esigenze organizzative, delle proposte condivise tra i lavoratori interessati. L'azienda comunicherà altresì tempestivamente agli interessati eventuali variazioni temporanee di orario dovute a esigenze organizzative contingenti ovvero ad impedimenti sopravvenuti di altri singoli lavoratori. Periodicamente, a richiesta della RSU l'azienda fornirà un quadro riepilogativo degli orari assegnati.**

R G

JTC

F J WWA

Allegato all'art. 5

**Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia.**

Personale addetto alla manutenzione, pulizia, riparazione degli impianti, quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale.

Personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti.

Personale addetto ai trasporti terrestri.

Personale che lavora a turni.

Nei casi di cui sopra sarà disposto in modo che a questi lavoratori sia saltuariamente consentito di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.

T

f

HC

F

W

D

**DISCIPLINA GENERALE**  
**SEZIONE TERZA**

Art. 6

**CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART TIME)**

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa a orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il part time può essere attuato per tutti i giorni lavorativi della settimana oppure per periodi predeterminati nel corso della settimana o del mese o dell'anno.

L'instaurazione del rapporto di lavoro part time avverrà con atto scritto nel quale saranno precisati l'orario di lavoro — con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno — e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno; per il part time giornaliero e settimanale, il periodo di prova potrà essere prolungato in proporzione alla minor durata dell'orario di lavoro concordata.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, qualora sia richiesta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero e/o settimanale, fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

L'azienda darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto a eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni. E' consentita per ragioni tecniche o organizzative o produttive o amministrative, la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato fino al raggiungimento dell'orario settimanale di 40 ore.

Le prestazioni supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 15% sulla paga base di fatto ed il relativo compenso si intende omnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti e non avrà incidenza sul Tfr.

Nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, è possibile la prestazione di lavoro straordinario, con applicazione della disciplina legale e contrattuale in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

Possono essere concordate clausole **flessibili elastiche** relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti a tempo parziale verticale o misto anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, previo consenso del lavoratore formalizzato per iscritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente la RSU, ovvero a livello territoriale con partecipazione delle organizzazioni firmatarie il presente CCNL.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del precedente comma deve essere esercitata dal datore di lavoro con preavviso di almeno 6 giorni lavorativi.

Per le ore di lavoro prestate in aumento, in caso di applicazione di clausole elastiche, sarà applicata la medesima maggiorazione, e con gli stessi criteri di computo, di cui al comma ottavo; la variazione in aumento della prestazione è consentita per una quantità annua di ore non superiore al 25% della normale prestazione a tempo parziale. In caso di variazione della collocazione temporale della prestazione per effetto delle clausole flessibili, per le ore relative sarà riconosciuta la maggiorazione del 10% con gli stessi criteri di computo di cui al comma ottavo.

Il lavoratore che abbia aderito a clausole elastiche ~~o flessibili~~, previa comunicazione scritta e comprovata, con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti e sopravvenuti casi e per il tempo in cui permangono.

- disimpegno di altra attività lavorativa subordinata, non concorrenziale, che impegni in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- necessità di accudire figli di età sino agli otto anni;
- partecipazione a corsi di studio per il conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti e in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- assistenza di genitori, convivente, coniuge o figli o altri familiari entro il secondo grado conviventi gravemente ammalati o non autosufficienti o che accedano a programmi terapeutici per tossicodipendenti;
- necessità di sottoposizione in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute a livello aziendale tra Direzione e RSU, ovvero a livello territoriale tra le organizzazioni firmatarie il presente CCNL, ovvero tra azienda e lavoratore direttamente interessato.

~~E' inoltre previsto, in via sperimentale per la durata del presente CCNL, che~~ Il lavoratore potrà possa comunicare in forma scritta, supportata da motivazione di **rilevante adeguata** valenza sociale, l'esigenza di congedo, ~~anche~~ non temporaneo, dalla clausola elastica ~~o flessibile~~ con un preavviso di almeno 30 giorni lavorativi. ~~ed in~~ In tal caso, se ritenuto necessario dall'azienda, sarà svolto un apposito confronto, se richiesto anche con l'assistenza della RSU ovvero a livello territoriale con l'assistenza delle rispettive organizzazioni, per individuare e definire idonea soluzione **coerente con le esigenze organizzative dell'impresa. In attesa di tale definizione la richiesta del lavoratore resta sospesa.**

L'impresa, nei limiti della percentuale del ~~2%~~ **3% (con arrotondamento all'unità intera inferiore)** valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: necessità di assistere genitori conviventi, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'impresa, la RSU potrà richiedere un incontro per un esame di eventuali soluzioni.

**I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale secondo le modalità ed orario da concordarsi con l'azienda in modo da consentire lo svolgimento delle terapie. Venendo meno le condizioni di cui sopra il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.**

I regimi di orario flessibile di cui all'art. 5 bis Disciplina Generale Sezione Terza, potranno interessare, alle condizioni ivi previste, e con criteri di proporzionalità rispetto al loro ridotto orario, anche i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale, verticale e misto.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

~~Le Parti stipulanti convengono sul principio che~~ Il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale all'efficienza e all'articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa e all'interesse del lavoratore e amministrato



secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

FA  
E

JTC

F

W WA  
H

**DISCIPLINA GENERALE**  
**SEZIONE TERZA**

Art. 34

**INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI**

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

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

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente del lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dalle norme contrattuali in materia di malattia e infortunio non sul lavoro.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale un'integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore di eguale anzianità e per pari periodo avrebbe globalmente percepito dall'azienda in adempimento delle norme contrattuali in materia di malattia e infortunio non sul lavoro, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale; ai fini di cui sopra non verrà applicata la penalizzazione prevista per malattie reiterate in ciascun anno di durata non superiore ai sette giorni.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

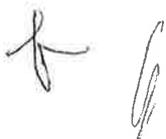
Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

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



Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

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

L'assenza per malattia professionale o infortunio nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Per gli infortuni verificatisi successivamente al 1° gennaio 2001 al lavoratore assente per infortunio sul lavoro avvenuto in azienda sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. Gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente vengono liquidate direttamente all'azienda.

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

**DISCIPLINA GENERALE  
SEZIONE TERZA**

[SOSTITUISCE LE RISPETTIVE REGOLAMENTAZIONI CONTENUTE  
AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ **NELLE PARTI SPECIALI  
DEL CONTRATTO**]

Il lavoratore, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) ~~e nella medesima categoria di appartenenza~~, avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a un importo mensile in cifra fissa, fatto salvo quanto specificamente previsto nella Norma Transitoria ~~n. 1~~ **relativa agli addetti già in forza al 20 luglio 1979**, pari agli importi di cui alla seguente tabella:

**AUMENTI PERIODICI - VALORI MENSILI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2002**

Categorie	Importi mensili in vigore fino al 31 dicembre 2001
	Euro
2a .....	20,98
3a .....	24,30
4a .....	25,98
5a .....	28,77
Livello superiore .....	31,48
6a .....	35,34
7a .....	39,78

Categorie	Importi mensili in vigore dal 1° gennaio 2002
	Euro
1° .....	18,49
2a .....	21,59
3a .....	25,05
4a .....	26,75
5a .....	29,64
Livello superiore .....	32,43
6a .....	36,41
7a .....	40,96

*ml*

A tali importi saranno ragguagliati gli aumenti periodici già maturati dai lavoratori assunti successivamente al 20 luglio 1979.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 5 bienni per ogni categoria. Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti **dei cottimi, delle altre forme di incentivo** e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

*fp*

*STC n. 2 ml*

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

**A decorrere dal 1° giugno 2017 in caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.**

In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente Parte terza a categoria superiore, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita, e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorata del riporto del 50% degli scatti di cui alla prima parte del presente comma.

Nel passaggio dalla 2a categoria professionale alla 3a e dalla 3a alla 4a, i lavoratori di cui alla presente Parte terza conservano gli aumenti periodici maturati. Identica disciplina vale per i passaggi nell'ambito della 5a categoria professionale (passaggio dal 1° al 2° parametro) e dalla 6a alla 7a.

#### NORME TRANSITORIE

- 1) Lavoratori in forza alla data del 20 luglio 1979 già appartenenti alla **Disciplina Speciale Parte Seconda e Terza.**

I lavoratori di cui alla presente Parte terza in forza alla data di stipulazione del contratto del 20 luglio 1979 proseguiranno nella maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici di nuova maturazione saranno ragguagliati agli importi previsti nelle tabelle di cui al precedente primo comma. Per quelli già maturati vale quanto previsto alle successive lettere a), b) e c).

a) Gli aumenti periodici maturati prima del 1° gennaio 1980 rimangono fissati negli importi in atto alla data del 31 ottobre 1999.

Rimane ferma, la corresponsione, per ciascun aumento periodico maturato fino al 31 dicembre 1979, della somma di lire 3.000 (pari a Euro 1,55) che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

b) Gli importi maturati dopo il 1° gennaio 1980 e rispettivamente fino al:

- 31 marzo 1991 per la 2a categoria,
- 31 agosto 1989, per la 3a categoria,
- 31 agosto 1988, per la 4a categoria,
- 31 marzo 1987 per la 5a, 5a S e 6a categoria,
- 31 dicembre 1984 per la 7a categoria,

continueranno ad essere corrisposti per i diversi livelli retributivi, nei valori convenzionali pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

c) gli aumenti periodici maturati in date successive a quelle indicate alla precedente lettera b) saranno ragguagliati agli importi di cui alle tabelle contenute nel primo comma del presente articolo.

Fermo restando quanto previsto al punto 7.5 dell'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 1990;
- dal 1° gennaio 1990 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età;

- dal momento dell'attribuzione della qualifica per i lavoratori assunti come apprendisti.

~~Federorafi, Associazione Argentieri e Fim-Fiom-Uilm rinunciano reciprocamente a ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno di età, contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali.~~

~~Fim-Fiom-Uilm si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali e aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale e aziendale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.~~

## 2) Lavoratori appartenenti alla Disciplina Speciale Parte Prima

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1979 rimangono congelati in cifra e costituiscono apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Le Parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1980, calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Fermo restando quanto previsto al punto 7.5 dell'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 per la Disciplina dei contratti di formazione e lavoro, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 1990;
- dal 1° gennaio 1990 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età;
- dal momento dell'attribuzione della qualifica per i lavoratori assunti come apprendisti.

3) ~~Federorafi-Associazione Argentieri e Fim-Fiom-Uilm rinunciano reciprocamente a ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno di età, contenute nei precedenti Contratti Collettivi Nazionali.~~

~~Fim-Fiom-Uilm si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali e aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale e aziendale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.~~



Percorso di validazione dell'Accordo

Federorafi, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil hanno realizzato un negoziato che ha prodotto un'ipotesi di Accordo di Contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritta il 18/05/2017. Al fine di dare piena efficacia ed esigibilità a tale intesa le organizzazioni sindacali procederanno a realizzare una consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, attraverso assemblee e un voto segreto, che si svolgerà nelle giornate del .....

L'intesa si intende validata se la maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti si esprimerà a favore.

Saranno costituite Commissioni elettorali in tutti i luoghi di lavoro coinvolti da tale consultazione, così come previsto dall'Accordo interconfederale in materia di elezione delle Rsu.

Le Direzioni aziendali metteranno a disposizione delle Commissioni elettorali l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento della consultazione e del voto.

Le Organizzazioni sindacali territoriali unitariamente invieranno alle Associazioni industriali territoriali l'elenco delle imprese coinvolte dalla consultazione, con l'obiettivo di coinvolgere tutte le lavoratrici e i lavoratori dipendenti nelle imprese che applicano il Contratto collettivo nazionale di lavoro oggetto della presente intesa.

Sarà costituita da Fim Fiom e Uilm nazionali una Commissione elettorale nazionale che svolgerà il compito di raccogliere tutti i voti e proclamare il risultato finale della consultazione.

Successivamente, nel caso di esito positivo della consultazione, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.



Le Parti si incontreranno successivamente al 15/06/17 per avviare la procedura di stesura definitiva del testo del CCNL.

In tale sede le Parti effettueranno una ricognizione delle norme contrattuali, anche alla luce delle norme di legge, in materia di ambiente di lavoro/sicurezza e valuteranno l'opportunità di disciplinare i c.d. quasi infortuni e break formativi.

Inoltre, in tale occasione, le Parti valuteranno l'opportunità di istituire una Commissione paritetica al fine di esaminare il sistema di inquadramento professionale in relazione alle modifiche intervenute in questi anni nei processi produttivi e nell'organizzazione del lavoro.

Entro la scadenza del presente contratto le Parti si incontreranno al fine di verificare se sussiste la possibilità di incrementare la percentuale di contribuzione alla Previdenza Complementare (COMETA).

A handwritten signature consisting of a vertical line on the left, a horizontal line extending to the right, and a large, stylized 'G' shape below it.A group of handwritten signatures. From left to right: a signature that appears to be 'JTC', followed by a signature that looks like 'F', then a signature that looks like 'W', and finally a signature that looks like 'J' followed by some illegible scribbles.