

GOMMA E PLASTICA - INDUSTRIA

Testo consolidato del CCNL 26/01/2023

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

Decorrenza: 10/01/2023

Scadenza: 31/12/2028

CCNL 26/01/2023 come modificato da:

- Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

Verbale di stipula

Addì, 26 gennaio 2023

tra

la FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA rappresentata dal Presidente, dai Vice Presidenti (Assogomma) e (Unionplast), dal Vice Presidente con delega alle Relazioni Industriali, assistiti dal Direttore Generale, dal Capo Delegazione e dalla Responsabile dell'Area Relazioni Industriali e Welfare,

e da una Delegazione industriale,

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA;

e

La FILCTEM-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale, dal Segretario Nazionale, con l'assistenza dell'Apparato Politico Nazionale e della Delegazione trattante del Comparto e assistiti dalla confederazione nella persona del Segretario Generale Nazionale CGIL;

La FEMCA-CISL, rappresentata dalla Segretaria Generale, dai Segretari Nazionali, dai Segretari di Comparto, della Struttura Nazionale congiuntamente alla Delegazione Trattante del settore Gomma Plastica e del Comitato Esecutivo Nazionale, assistiti dal Segretario Generale Nazionale CISL;

La UILTEC-UIL, rappresentata dal Segretario Generale, dal Segretario Nazionale e dai Funzionari, dalla Delegazione Trattante e assistiti dalla confederazione e dal Segretario Generale UIL;

si è stipulato il presente

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti delle aziende iscritte alle seguenti Associazioni:

- FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA

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

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

Verbale di stipula

Addì, 10 dicembre 2025

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 26 gennaio 2023.

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

Le Organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alle parti stipulanti l'avvenuta approvazione entro il 30 gennaio 2026.

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 1 alla pagina 38.

[..]

Scioglimento riserva Ipotesi 10/12/2025

Prot.:19

Roma, 30 gennaio 2026

Spett.le

FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA

(federazione gommaplastica@ legalmail.it)

Spett.le

AIRP

Associazione Italiana Ricostruttori Pneumatici

(info @asso-airp.it)

Oggetto: scioglimento riserva ipotesi CCNL Gomma/Plastica Industria, Triennio 2026-2028

A seguito della firma dell'Ipotesi di Accordo del rinnovo del contratto Gomma-Plastica/Industria del 10 dicembre 2025 e, dopo consultazione e voto certificato tra i lavoratori e le lavoratrici a cui si applica tale contratto, le scriventi Organizzazioni Sindacali sciolgono positivamente la riserva.

Filctem CGIL - Femca CISL - Uiltec UIL esprimono soddisfazione per il risultato raggiunto ed il largo consenso, che va oltre il 98% , ricevuto da tutte le lavoratrici e i lavoratori per il lavoro svolto.

Distinti saluti.

I Segretari Generali

FILCTEM CGIL - FEMCA CISL - UILTEC

PARTE I

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

PREAMBOLO

Con la sottoscrizione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro Federazione Gomma Plastica e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, unitamente alle delegazioni trattanti, intendono riconfermare il modello identitario di relazioni industriali e le prassi consolidate che fanno oggi del contratto collettivo di livello nazionale lo strumento per governare in modo responsabile e socialmente sostenibile, a tutti i livelli del sistema contrattuale e anche nel rapporto con le istituzioni, le complesse transizioni che attraversano l'economia e la società con non poche ricadute e aree di criticità rispetto a un settore storico e importante della manifattura italiana.

Tali transizioni richiedono una maggiore focalizzazione sulle competenze e qualità del lavoro e un ulteriore rafforzamento del welfare contrattuale, già avviato con il precedente rinnovo, e un importante investimento sulle persone anche in termini di misure di responsabilità sociale.

Ciò implica una rinnovata centralità del sistema di classificazione e inquadramento, anche

in chiave difensiva e di sviluppo della professionalità e resilienza, attraverso la formazione continua per accompagnare imprese, lavoratori e lavoratrici nelle transizioni occupazionali e professionali, oltre a favorire l'attrattività per i giovani anche attraverso percorsi di apprendistato di qualità.

Le dinamiche della responsabilità sociale entrano a pieno titolo nel contratto anche con il rafforzamento delle misure in ambito di inclusività sociale e organizzativa, di promozione negli ambienti di lavoro di una cultura della sicurezza e di contrasto alla violenza di genere.

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 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.
3. L'Osservatorio nazionale è composto in misura paritetica da dodici membri, sei in rappresentanza delle Imprese e sei in rappresentanza dei Lavoratori.
4. 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.
5. 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.
6. Le parti, per l'esame di temi specifici, possono valutare l'estensione della partecipazione ai lavori anche ad un limitato numero di componenti aggiuntivi in qualità di esperti, ove sia concordemente ritenuto opportuno.
7. 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 sostenere, congiuntamente, con i mezzi ritenuti adeguati, nei confronti delle competenti Istituzioni nazionali ed europee.
8. 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".

9. Le parti, dopo l'esame congiunto, sui temi sopra indicati, svolto a livello generale in sede di Osservatorio nazionale, potranno individuare singoli comparti/settori merceologici all'interno della gamma di mercati in cui operano le aziende che applicano il presente CCNL da porre sotto particolare osservazione per ulteriori e più approfondite valutazioni, anche sulla base di dati specifici.

10. Le parti confermano altresì di voler procedere nella direzione di rafforzare le iniziative congiunte nei confronti delle Istituzioni nonché l'opportunità di aprire il confronto alle filiere interconnesse al settore e di monitorare eventuali necessità anche a livello territoriale.

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

A. Lavoro

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

- le caratteristiche, l'andamento e le eventuali problematiche in tema di occupazione e mercato del lavoro nel settore, avvalendosi delle risultanze di apposite indagini sui comparti che avranno per oggetto: il monitoraggio dell'occupazione complessiva, le tipologie di contratti utilizzati (tempo parziale, tempo determinato, somministrazione), le modalità della prestazione lavorativa e l'occupazione giovanile (contratti di apprendistato). Le risultanze di tali indagini e approfondimenti potranno essere utilizzate dalle parti nei rinnovi contrattuali successivi;
 - l'andamento dell'occupazione femminile, in particolare nelle aree di crisi, con le eventuali azioni positive messe in atto per realizzare le pari opportunità secondo quanto previsto dalla Legge 125/1991, con particolare riferimento ai problemi connessi con il reinserimento dopo l'aspettativa per maternità e delle nuove disposizioni che dovessero essere emanate in merito;
 - le opportunità di sviluppo e le problematiche poste da nuove forme di lavoro;
 - le dinamiche retributive, attraverso l'analisi delle retribuzioni medie nazionali contrattuali e di fatto, e l'esame dell'andamento della contrattazione aziendale di risultato, anche in relazione agli incentivi contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente;
 - l'andamento del costo del lavoro e i riflessi della legislazione in materia contributiva, assistenziale, antinfortunistica e sociale, anche al fine di una valutazione di competitività internazionale;
 - l'andamento delle ore lavorate, con riferimento alla corretta applicazione delle norme contrattuali;
 - le iniziative legislative che abbiano riflessi sul settore, in particolare in materia di previdenza obbligatoria e integrativa;
 - lo stato di attuazione nel settore della normativa sui Comitati Aziendali Europei (CAE);
 - i problemi connessi alla prestazione lavorativa dei disabili, con riferimento al loro inserimento lavorativo mirato e agli eventuali problemi occupazionali;
 - la presenza di lavoratori stranieri nel settore, gli eventuali problemi posti per il loro inserimento lavorativo e per l'integrazione nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento al loro livello di alfabetizzazione e di conoscenza della lingua italiana, da segnalare eventualmente all'Organismo bilaterale nazionale per la formazione continua, per quanto di sua competenza;
 - le tematiche inerenti le molestie sessuali e il mobbing, per contrastare le quali - in raccordo con iniziative eventualmente in atto al livello interconfederale - saranno studiate linee guida;
 - le azioni in materia di Responsabilità sociale, attraverso il monitoraggio delle iniziative aziendali esistenti. Sulla base dei dati raccolti e allo scopo di valorizzare le migliori prassi, le parti cureranno l'elaborazione di riferimenti utili a orientare l'impegno del settore sul tema della responsabilità sociale.
- Le parti potranno promuovere nell'ambito dell'Osservatorio un monitoraggio degli accordi territoriali e/o aziendali finalizzato alla conoscenza delle buone pratiche su specifiche tematiche.

B. Formazione - Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore Gomma - Plastica - Cavi elettrici

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

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

Compiti dell'Organismo bilaterale sono i seguenti:

- individuare le linee generali dei fabbisogni formativi del settore, per migliorare l'incontro tra domanda di lavoro qualificato e offerta di lavoro;
- esaminare le necessità di intervento nei confronti delle istituzioni nazionali e regionali competenti in materia di formazione tecnica e professionale, per migliorare il raccordo tra esigenze delle imprese e del mondo del lavoro e offerta formativa pubblica;
- mantenere i rapporti con Fondimpresa - Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua promosso dalle rispettive confederazioni nazionali, collaborando con le sue articolazioni territoriali per l'elaborazione di piani formativi di interesse anche settoriale;
- elaborare piani settoriali di formazione continua da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa, laddove previsti e realizzabili;
- elaborare linee guida per piani di formazione continua da proporre alle aziende nell'ambito delle iniziative finanziate da Fondimpresa;
- monitorare l'evoluzione della normativa nazionale e regionale sulla formazione degli apprendisti e intervenire con proposte, laddove possibile;
- esaminare le problematiche della formazione e riqualificazione dei lavoratori interessati da processi di ristrutturazione aziendale, riconversione, ammodernamento tecnologico, nonché delle lavoratrici madri in fase di reinserimento lavorativo per facilitare il raccordo tra esigenze dei lavoratori e delle imprese, nel quadro delle iniziative legislative di sostegno esistenti;
- esaminare le opportunità offerte dalla legislazione italiana ed europea per il finanziamento dei processi formativi;
- elaborare proposte, in attesa di puntuali norme di Legge, finalizzate all'istituzione del libretto formativo del cittadino;
- valutare le problematiche della formazione professionale eventualmente poste dall'inserimento lavorativo di stranieri.

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

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

- a) si rapportheranno con Fondimpresa al fine di orientare l'emanazione di bandi con caratteristiche idonee alla partecipazione di organismi nazionali di categoria;
- b) elaboreranno, di conseguenza, un piano settoriale nazionale di formazione continua da realizzare su base territoriale, da porre all'approvazione di Fondimpresa;
- c) nella definizione dei contenuti formativi del piano terranno conto:
 - delle esigenze di qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori del settore, per il miglioramento competitivo delle imprese;
 - della necessità di migliorare le conoscenze generali dei lavoratori sui rispettivi comparti e sui mercati nazionali e internazionali in cui operano le aziende;
 - dell'opportunità di promuovere appositi percorsi formativi nelle aree professionali che saranno indicate dalle parti nazionali, in relazione ai fabbisogni specifici;
 - dell'esigenza di formazione sui temi della sicurezza e dell'ambiente, con particolare riferimento ai lavoratori stranieri;

- della necessità di estendere le opportunità formative ai lavoratori in cassa integrazione;
- dell'opportunità di utilizzare l'esperienza dei lavoratori con elevata anzianità, da valorizzare come tutor.

Certificazione delle attività formative

L'attività formativa seguita dai lavoratori sarà registrata nel libretto formativo del cittadino.

Le parti condividono la necessità di definire le modalità di registrazione delle attività formative sul libretto del cittadino. A tale scopo, si conviene di demandare all'Organismo bilaterale nazionale il compito di definire gli aspetti operativi entro 18 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

C. Responsabilità sociale e relazioni industriali partecipative

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

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

Le parti concordano altresì che, ferme restando la rispettiva autonomia di iniziativa e le distinte responsabilità, lo sviluppo di Relazioni Industriali partecipative è da considerarsi utile presupposto:

- per rafforzare un dialogo aperto e trasparente utile a prevenire il conflitto e alla ricerca di soluzioni adeguate e nella ricerca di soluzioni idonee a contemperare le esigenze della buona occupazione con quelle del mercato;
- per favorire il rispetto delle regole.

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

D. Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere e molestie nei luoghi di lavoro

Le parti promuovono a livello di Osservatorio nazionale i principi di parità di genere di cui al Decreto legislativo 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" con le modifiche ed integrazioni previste dalla Legge 162 del 5 novembre 2021, confermando l'impegno alla condivisione e alla diffusione delle azioni positive e delle buone politiche aziendali funzionali al raggiungimento della effettiva pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro, anche attraverso iniziative congiunte definite e concordate tra le parti.

A tal fine, sarà analizzato a livello settoriale l'andamento dell'occupazione femminile, il rientro delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, la presenza di occupazione femminile in livelli apicali, la presenza delle lavoratrici nei diversi settori aziendali e in ruoli connessi all'impiego delle nuove tecnologie, la valorizzazione dell'inclusività, i percorsi di formazione sia per la riqualificazione che per l'acquisizione di nuove competenze.

Le aziende tenute alla redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile ai sensi del Decreto legislativo 198/2006, così come modificato dalla Legge 162/2021, lo trasmetteranno alle rappresentanze sindacali dei lavoratori dell'azienda nel rispetto della normativa e dette rappresentanze si atterranno ai principi di riservatezza e tutela dei dati personali.

In linea con l'"Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016, Allegato 7 del CCNL, le parti si impegnano contro la violenza di genere e le molestie, anche sui luoghi di lavoro e, in generale, in tutti gli ambiti

della vita civile.

Le parti perseguono l'obiettivo della tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro attraverso l'informazione e la sensibilizzazione sul tema, anche sulla base dei dati raccolti in sede di Osservatorio nazionale.

Sono previste delle specifiche misure all'articolo 34, comma 10, quali azioni concrete volte a supportare le lavoratrici inserite in percorsi di protezione nei casi di cui all'articolo 24 del D.Lgs. 80/2015.

Richiamando anche la Convenzione OIL 190/2019 sulla violenza e sulle molestie, le parti promuovono la diffusione di una cultura che garantisca il diritto alla parità e alla non discriminazione, rafforzandone la diffusione e la consapevolezza nelle aziende tra i lavoratori, riconoscendo l'importanza delle misure di prevenzione attraverso la formazione e l'erogazione di informazioni in merito ai rischi identificati di violenza e di molestie.

Su queste basi, l'azienda potrà prevedere, su proposta della RSU oltre che delle lavoratrici e dei lavoratori, fino ad un massimo di quattro ore di formazione all'anno per il prossimo triennio di vigenza contrattuale.

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

1 Le parti firmatarie condividono l'obiettivo di rispondere alle problematiche poste dalle imponenti transizioni che attraversano la società e il mondo del lavoro ~~dall'Unione Europea attraverso la~~ contribuendo, per quanto è nella loro diretta disponibilità, alla realizzazione di condizioni di efficienza e competitività delle aziende, anche quale premessa indispensabile per favorire e tutelare ~~l'occupazione~~ la sostenibilità dei livelli occupazionali, l'innovazione, la produttività, la qualità del lavoro e l'inclusione delle persone con disabilità. ~~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 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.

L'Osservatorio nazionale e le sue sezioni di attività rappresentano sedi di confronto permanente tra le stesse parti per l'accompagnamento, la gestione attiva e la concreta implementazione delle previsioni del contratto collettivo nell'arco del suo periodo di vigenza e in funzione dei variabili mutamenti del mercato del lavoro, dei nuovi fabbisogni professionali e della sempre più evidente necessità di avvicinare e integrare il sistema educativo e formativo con il mondo delle imprese e del lavoro.

___ Omissis ___

8 In particolare saranno oggetto di esame congiunto tra le parti 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";
- l'analisi dei fabbisogni professionali e formativi che esprime il settore in funzione della programmazione aziendale della formazione continua di cui all'articolo 45 e del sempre più indispensabile raccordo del sistema produttivo con il sistema scolastico, dell'istruzione e della formazione professionale e universitario e della opportunità di valorizzare le potenzialità del contratto di apprendistato per contrastare il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro.

___ Omissis ___

A. Lavoro

___ Omissis ___

Le parti potranno promuovere nell'ambito dell'Osservatorio un monitoraggio degli accordi territoriali e/o aziendali finalizzato alla conoscenza delle buone pratiche su specifiche tematiche.

L'Osservatorio nazionale costituisce la sede per esaminare le trasformazioni connesse alla digitalizzazione dei processi aziendali e produttivi, in particolare, dell'applicazione del Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio Europeo del 13 giugno 2024 sull'Intelligenza Artificiale e della Legge n. 132 del 25 settembre 2025 e dei suoi impatti sull'organizzazione del lavoro, cogliendone appieno i vantaggi e valutandone i rischi, al fine di renderli utilizzatori consapevoli dei nuovi strumenti tecnologici.

B. Formazione - Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore Gomma - Plastica - Cavi elettrici

Le parti confermano l'importanza crescente della valorizzazione professionale delle risorse umane e considerano strategico l'impegno delle imprese e dei lavoratori e delle lavoratrici in materia di formazione finalizzata a migliorare la loro occupabilità ed il loro arricchimento professionale. Per favorire la diffusione della formazione e il suo miglioramento qualitativo verso lavoratori e lavoratrici, le parti concordano le seguenti iniziative da attuare nell'ambito dell'Osservatorio nazionale.

La sezione dell'Osservatorio nazionale dedicata alla formazione assume la denominazione di "Organismo bilaterale nazionale per la formazione nel settore gomma - plastica - cavi elettrici ". L'Organismo è composto in misura paritetica da tre componenti in rappresentanza delle imprese e da tre componenti in rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici.

Compiti dell'Organismo bilaterale, il cui perseguimento può avvenire mediante logiche partecipative (riunioni a tema e gruppi di lavoro), anche con il coinvolgimento mirato di esperti/e esterni/e, sono i seguenti:

- individuare le linee generali dei fabbisogni formativi del settore e dei singoli comparti, per migliorare l'incontro tra domanda di lavoro qualificato e offerta di lavoro, sia con riferimento al raccordo scuola-lavoro, sia rispetto all'inserimento o all'aggiornamento professionale dei lavoratori e delle lavoratrici;
- esaminare le necessità di intervento nei confronti delle istituzioni nazionali e regionali competenti in materia di formazione tecnica e professionale, per migliorare il raccordo tra

esigenze delle imprese e del mondo del lavoro e offerta formativa pubblica;

- supportare le parti nel rappresentare i fabbisogni formativi del settore alle istituzioni nazionali e regionali - in particolare quelle competenti in materia di formazione tecnica e professionale - così come emersi dalle analisi svolte;
- realizzare per le parti protocolli d'intenti con le stesse istituzioni ad ogni livello, anche territoriale, quali ad esempio provveditorati agli studi, istituti, ITS ed università, in particolare rispetto alle materie STEM, in grado di connettere i più recenti avanzamenti in ambito di ricerca con il mondo del lavoro e delle imprese;
- mantenere i rapporti con Fondimpresa - Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua promosso dalle rispettive confederazioni nazionali collaborando con le sue articolazioni territoriali per l'elaborazione di piani formativi di interesse anche settoriale;
- elaborare piani settoriali di formazione continua da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa, laddove previsti e realizzabili;
- elaborare linee guida per piani di formazione continua da proporre alle aziende in coerenza con i profili professionali delineati nel sistema di classificazione e inquadramento del personale così da valorizzare appieno le iniziative finanziate da Fondimpresa;
- fornire eventuale supporto alle imprese, su loro richiesta, nell'elaborazione di linee guida utili ad un efficace trasferimento delle competenze tra le diverse generazioni di lavoratori e lavoratrici in azienda, anche mediante l'affiancamento e la responsabilizzazione formativa di lavoratori e lavoratrici che abbiano maturato sufficiente esperienza e professionalità in occasione dell'Inserimento di personale con qualunque tipologia contrattuale;
- monitorare l'utilizzo dell'apprendistato, quale ulteriore canale per l'accesso dei giovani alla occupazione nel settore;
- monitorare l'evoluzione della normativa nazionale e regionale sulla formazione ~~degli apprendisti~~ del personale apprendista e intervenire con proposte, laddove possibile;
- monitorare le buone pratiche in materia di formazione e riqualificazione dei lavoratori e lavoratrici maturi/e (invecchiamento attivo) e dei lavoratori e delle lavoratrici interessati/e da processi di ristrutturazione aziendale, riconversione, ammodernamento tecnologico, nonché delle lavoratrici madri in fase di reinserimento lavorativo per facilitare il raccordo tra esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici e delle imprese, nel quadro delle iniziative legislative di sostegno esistenti;
- esaminare le opportunità offerte dalla legislazione italiana ed europea per il finanziamento dei processi formativi, incluso il fondo nuove competenze;
- elaborare proposte, in attesa di puntuali norme di Legge, finalizzate all'istituzione del libretto formativo del cittadino;
- valutare le problematiche della formazione professionale eventualmente poste dall'Inserimento lavorativo ~~di stranieri~~ del personale straniero.

Dette analisi e azioni dovranno risultare funzionali a gestire in termini dinamici il mercato del lavoro dello specifico settore di riferimento, mettendo a punto strategie, azioni e percorsi a più livelli rispetto ai bisogni emergenti.

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

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

- a) si rapportheranno con Fondimpresa al fine di orientare l'emanazione di bandi con caratteristiche idonee alla partecipazione di organismi nazionali di categoria;
- b) elaboreranno, di conseguenza, ~~un piano settoriale~~ piani settoriali o di singolo comparto

di formazione continua da realizzare anche su base territoriale, da porre all'approvazione di Fondimpresa;

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

- delle esigenze di qualificazione e riqualificazione professionale ~~dei lavoratori~~ del personale del settore, per il miglioramento competitivo delle imprese;
- della necessità di migliorare le conoscenze generali dei lavoratori del personale sui rispettivi comparti e sui mercati nazionali e internazionali in cui operano le aziende;
- dell'opportunità di promuovere appositi percorsi formativi nelle aree professionali che saranno indicate dalle parti nazionali, in relazione ai fabbisogni specifici;
- dell'esigenza di formazione sui temi della sicurezza e dell'ambiente, con particolare riferimento ~~ai lavoratori stranieri~~ al personale straniero;
- della necessità di estendere le opportunità formative ai lavoratori al personale in cassa integrazione;
- dell'opportunità di utilizzare l'esperienza ~~dei lavoratori~~ del personale con elevata anzianità, da valorizzare come tutor.

L'Organismo bilaterale nazionale per la formazione realizza, periodicamente ed anche con il supporto di Istituzioni e/o esperti/e esterni/e, un rapporto sulle azioni intraprese dalle imprese del settore contenente le principali evidenze e le buone pratiche.

___ Omissis ___

~~D. Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere e molestie nei luoghi di lavoro~~ D. Pari Opportunità, Diversità e Inclusione.

Le parti promuovono a livello di Osservatorio nazionale i principi di parità di genere di cui al Decreto legislativo 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" con le modifiche ed integrazioni previste dalla Legge 162 del 5 novembre 2021, confermando l'impegno alla condivisione e alla diffusione delle azioni positive e delle buone politiche aziendali funzionali al raggiungimento della effettiva pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro, anche attraverso iniziative congiunte definite e concordate tra le parti, valorizzando la cultura dell'Inclusione.

A tal fine, sarà analizzato a livello settoriale l'andamento dell'occupazione femminile, il rientro delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, la presenza di occupazione femminile in livelli apicali, la presenza delle lavoratrici nei diversi settori aziendali e in ruoli connessi all'impiego delle nuove tecnologie, la valorizzazione dell'inclusività, i percorsi di formazione sia per la riqualificazione che per l'acquisizione di nuove competenze.

Per contribuire al cambiamento sociale, le parti riservano particolare attenzione al linguaggio di genere quale strumento di inclusione. In tale prospettiva, si impegnano, in sede di stesura del testo contrattuale, all'aggiornamento degli usi di formulazioni tradizionali promuovendo e adottando riformulazioni rispettose dei generi.

Le aziende tenute alla redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile ai sensi del Decreto legislativo 198/2006, così come modificato dalla Legge 162/2021, lo trasmetteranno alle rappresentanze sindacali dei lavoratori dell'azienda nel rispetto della normativa e dette rappresentanze si atterranno ai principi di riservatezza e tutela dei dati personali.

In armonia con le raccomandazioni U.E. a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, con riferimento alla Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, e in raccordo con l'Osservatorio nazionale e nel suo ambito, verrà costituito un Organismo paritetico nazionale con la funzione di analisi della normativa comunitaria e nazionale in materia,

della trasposizione della suddetta Direttiva nel diritto interno e con lo scopo di avviare il monitoraggio dei sistemi di valutazione sulla trasparenza salariale.

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO TERRITORIALE

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

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

In tale ambito saranno inoltre esaminati dati su:

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

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

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO AZIENDALE

1) Gruppi industriali

I gruppi industriali, individuabili nei complessi produttivi con più stabilimenti situati sul territorio nazionale ed aventi rilevante influenza nel settore, in occasione di specifici incontri promossi dalle parti firmatarie, che potranno avere cadenza semestrale in presenza di crisi aziendali, forniranno a Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL un quadro aggiornato su:

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

finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e/o dalle Regioni con indicazione delle leggi di riferimento, dell'Ente erogatore e della finalizzazione della erogazione;

- il numero degli addetti distinti per sesso e fasce d'età;
- la spesa globale di ricerca realizzata e prevista, la relativa incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sui principali indirizzi della stessa;
- l'introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano significativi riflessi sui livelli occupazionali e sull'organizzazione del lavoro;
- le problematiche occupazionali conseguenti a situazioni di crisi aziendale e di ristrutturazione produttiva, secondo quanto previsto dalla Legge 23-7-1991, n. 223;
- il ricorso a contratti di apprendistato, di somministrazione, a tempo parziale e a termine;
- l'andamento dell'occupazione femminile e le eventuali azioni in tema di pari opportunità. All'esame della problematica potranno partecipare lavoratrici dipendenti, a ciò designate da Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL;
- i programmi aziendali di formazione e di addestramento;
- i problemi connessi con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili con riferimento sia al loro inserimento mirato al lavoro sia agli eventuali problemi occupazionali.

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

2) Imprese con almeno 50 dipendenti

1. Le imprese caratterizzate da un solo stabilimento con almeno 50 dipendenti, in occasione di specifici incontri promossi dalle Organizzazioni territoriali competenti, che potranno avere cadenza semestrale in presenza di crisi aziendali, forniranno a Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL un quadro aggiornato su:

- le prevedibili prospettive produttive, nonché i dati previsionali di investimenti produttivi, potenziamenti o trasformazione di quelli esistenti; tutto ciò tenendo conto dell'andamento del mercato e della sua variabilità;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto e dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e/o dalle Regioni, con indicazione delle leggi di riferimento, dell'Ente erogatore e della finalizzazione dell'erogazione;
- il numero degli addetti distinti per sesso e fasce d'età;
- la spesa globale di ricerca realizzata e prevista, la relativa incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sulle principali finalizzazioni della stessa;
- l'introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano significativi riflessi sui livelli occupazionali e sull'organizzazione del lavoro;
- le problematiche occupazionali conseguenti a situazioni di crisi aziendale e di ristrutturazione produttiva, secondo quanto previsto dalla Legge 23-7-1991, n. 223;
- il ricorso a contratti di apprendistato, di somministrazione, a tempo parziale e a termine;
- l'andamento dell'occupazione femminile e le eventuali azioni in tema di pari opportunità. All'esame della problematica potranno partecipare lavoratrici dipendenti, a ciò designate da Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL;
- i programmi aziendali di formazione e di addestramento;
- eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili.

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

3. Le previsioni di cui ai precedenti commi 1 e 2 costituiscono attuazione del decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007. Le parti s'impegnano sin d'ora ad incontrarsi qualora sia data applicazione al rinvio in materia di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori previsto dall'art. 4, comma 62 della Legge 28 giugno 2012, n.92.

4. Ai sensi dell'art. 5 del predetto decreto è istituita una Commissione di conciliazione formata da tre rappresentanti della Federazione Gomma Plastica e altrettanti delle organizzazioni sindacali Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL. La Commissione è incaricata di risolvere le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie oggetto di informativa contrattuale, nonché di determinare le esigenze tecniche, organizzative e produttive che - per taluni argomenti - possono giustificare la mancata comunicazione di informazioni da parte del datore di lavoro. La richiesta di convocazione della Commissione sarà inoltrata - a cura di una delle parti aziendali interessate alla conciliazione - alla Federazione Gomma Plastica o alle organizzazioni sindacali nazionali Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL.

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

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

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.

TITOLO II - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

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

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

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

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

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

5. Inoltre, qualora le suddette nuove forme di organizzazione del lavoro dovessero far emergere nuove figure professionali caratterizzate anche dalla polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro all'interno del medesimo livello) e/o dalla polifunzionalità (intesa come esercizio di mansioni svolte su più aree funzionali), che comportino un incremento di professionalità e la cui importanza sia anche tale da costituire un punto di riferimento per l'intero settore, Direzione aziendale e RSU potranno proporre alla Commissione Paritetica Nazionale, di cui all'art. 4 del contratto, di valutare le eventuali

integrazioni o modifiche da apportare al sistema classificatorio, in occasione del successivo rinnovo contrattuale.

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

___Omissis___

6 La formazione continua, l'aggiornamento della professionalità, delle competenze e delle posizioni professionali rappresentano le direttrici principali per la competitività, lo sviluppo organizzativo e la qualità del lavoro in contesti produttivi sempre più integrati e interfunzionali e soggetti a processi di costante adattamento alle nuove tecnologie produttive.

Principale fattore abilitante di competitività e innovazione per i modelli organizzativi delle imprese è rappresentato dallo sviluppo e arricchimento della professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici e precisamente da conoscenze digitali e tecnologiche e da abilità tecniche professionali trasversali, nonché dalle capacità di apprendimento e miglioramento continuo alla evoluzione dei fabbisogni professionali e ai cambiamenti demografici.

Il sistema di classificazione e inquadramento del personale rappresenta lo strumento idoneo a cogliere le evoluzioni e gli sviluppi dei sistemi organizzativi e a promuovere l'occupabilità dei lavoratori e delle lavoratrici anche attraverso l'individuazione e la valorizzazione di nuove posizioni professionali presenti nelle aziende.

La parti, anche grazie all'ausilio dei lavori svolti dalla Commissione Paritetica Nazionale, con il rinnovo del 10 dicembre 2025 hanno individuato le nuove posizioni professionali, riportate nell'Allegato 1 della presente Ipotesi di Accordo.

TITOLO III - PREVIDENZA COMPLEMENTARE NORMATIVA GENERALE

1. Possono aderire al Fondo Nazionale di Pensione Complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale FONDOGOMMAPLASTICA:

- i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica il CCNL;
- i lavoratori, non in prova, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi;
- i dipendenti delle Organizzazioni sindacali ed imprenditoriali firmatarie dei CCNL interessati;
- le imprese da cui dipendono i lavoratori sopra indicati;
- a decorrere dal 1 ° gennaio 2014 possono aderire altresì i lavoratori cui si applica il presente CCNL, indipendentemente dalla tipologia contrattuale di assunzione purché abbiano già aderito ad una forma di previdenza complementare in relazione a precedenti rapporti lavoro e purché non in periodo di prova.

2. All'atto dell'assunzione le aziende distribuiranno al lavoratore la documentazione informativa sulla previdenza complementare: copia dello Statuto e scheda informativa del FONDOGOMMAPLASTICA nonché il modulo di iscrizione che dovrà essere riconsegnato dal lavoratore debitamente compilato entro 2 mesi dalla consegna dello stesso.

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

CONTRIBUZIONI

4. I contributi al Fondo sono stabiliti come segue:

- a carico del lavoratore, l'1,56% della retribuzione annua utile per il TFR;

- a carico dell'azienda, l'1,56% della retribuzione annua utile per il TFR;
 - per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28-4-1993, il 100% della quota di TFR maturata nell'anno;
 - per tutti gli altri lavoratori, il 33%, 50%, 75% o 100% della quota di TFR maturata nell'anno, a scelta degli stessi.
5. Resta ferma la possibilità di devolvere al Fondo la sola quota di TFR, senza contribuzione del lavoratore e del datore di lavoro, come previsto dal D.Lgs. 252/2005.
6. Fatte salve le disposizioni di dettaglio previste dal Fondo Gomma Plastica, i contributi a carico delle aziende e dei lavoratori ed il versamento del TFR come sopra previsti decorreranno dal primo giorno del mese successivo alla consegna della domanda al datore di lavoro. In caso di iscrizione al Fondo in corso d'anno, i contributi verranno versati in misura proporzionale.
7. In aggiunta alla contribuzione obbligatoria i lavoratori possono versare contributi volontari, nei limiti e con le modalità stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del FONDOGOMMAPLASTICA o in ottemperanza alle vigenti disposizioni normative.
8. Viene stabilito un importo una tantum pari a:
- € 3,62 per ciascun dipendente in forza a carico delle aziende che applichino il presente contratto e che non abbiano già provveduto a tale versamento;
 - € 3,62 a carico di ciascun lavoratore che aderisca al Fondo, da versare al momento dell'iscrizione.

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

___Omissis___

CONTRIBUZIONI

I contributi al Fondo sono stabiliti come segue:

- a carico del lavoratore/della lavoratrice, l'1,56% della retribuzione annua utile per il TFR;
- a carico dell'azienda, l'1,56% della retribuzione annua utile per il TFR;
- per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28-4-1993, il 100% della quota di TFR maturata nell'anno;
- per tutti gli altri lavoratori/lavoratrici, il 33%, 50%, 75% o 100% della quota di TFR maturata nell'anno, a scelta degli/delle stessi/e.

Fermo restando il contributo a carico del lavoratore/della lavoratrice pari all'1,56% della retribuzione annua utile per il TFR, il contributo a carico azienda è stabilito come segue:

- con decorrenza dal 1° gennaio 2027 al 1,78%;
- con decorrenza dal 1° gennaio 2028 al 2,00%.

___Omissis___

PERMESSI PER I COMPONENTI DELL'ASSEMBLEA

9. Ai lavoratori eletti componenti dell'Assemblea del FONDOGOMMAPLASTICA, viene riconosciuto, compatibilmente con le esigenze di servizio, fino ad un giorno di permesso retribuito per partecipare all'Assemblea.
10. L'avvenuta partecipazione e la durata della riunione sono documentate dagli organi del FONDOGOMMAPLASTICA.

Dichiarazioni delle parti

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

TITOLO IV - ASSISTENZA SANITARIA

PARAGRAFO A - NORMATIVA GENERALE

1. A decorrere dal 10 gennaio 2024 i lavoratori sotto specificati sono iscritti al Fondo di assistenza sanitaria per i lavoratori dell'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche FASG&P costituito allo scopo di erogare prestazioni integrative a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.

Hanno diritto all'iscrizione al FASG&P:

- i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, non in prova, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica il CCNL, purché non già aderenti ad altra forma di assistenza sanitaria integrativa istituita a livello aziendale (fondo, cassa o polizza assicurativa);
- i lavoratori non in prova con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi, cui si applica il CCNL, purché non già aderenti ad altra forma di assistenza sanitaria integrativa istituita a livello aziendale (fondo, cassa o polizza assicurativa);
- i lavoratori di cui al successivo comma 5, paragrafo B.

PARAGRAFO B - ACCORDI COLLETTIVI O REGOLAMENTI AZIENDALI DI CONFLUENZA

2. Nelle imprese nelle quali operino, alla data del 1° gennaio 2023 eventuali forme (casse, fondi o eventuali polizze) che prevedano l'assistenza sanitaria integrativa a livello aziendale, sono unicamente mantenute le situazioni in atto fatto salvo quanto previsto di seguito.

3. Sempre a livello aziendale, relativamente alle succitate eventuali forme di assistenza sanitaria integrativa, potranno essere definite le modalità per la eventuale confluenza anche parziale delle stesse in FASG&P in conformità a quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento.

4. Si specifica che per "confluenza anche parziale" si intende la compresenza in azienda di più forme di assistenza sanitaria fermo restando il principio secondo cui il lavoratore potrà essere iscritto ad una sola di tali forme di assistenza sanitaria.

5. Successivamente a tale confluenza i lavoratori potranno aderire al FASG&P secondo le modalità ed i tempi previsti dallo Statuto per la generalità dei lavoratori.

PARAGRAFO C - CONTRIBUTUZIONI

6. A decorrere dal 1° gennaio 2024 il contributo di € 14 mensili al FASG&P sarà a carico dell'azienda.

7. Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2024, i lavoratori iscritti potranno integrare il piano sanitario del FASG&P mediante contribuzione a proprio carico pari a € 7 mensili, con trattenuta mensile sul cedolino, per accedere ad un piano sanitario più completo.

8. Il contributo mensile previsto al precedente comma 6 sarà corrisposto anche per i dipendenti di aziende nelle quali operino, alla data del 1° gennaio 2023, forme di assistenza sanitaria integrativa a livello aziendale. A livello aziendale l'erogazione del contributo sarà determinata in relazione a quanto previsto da eventuali accordi o regolamenti aziendali. Resta espressamente inteso che il contributo è da destinarsi esclusivamente a forme di assistenza sanitaria integrativa aziendale.

Note a verbale

1. Le parti si danno atto della necessità di condurre azioni condivise volte a diffondere in maniera più completa tutte le opportunità offerte dal FASG&P. Per tale ragione le parti promuoveranno una campagna informativa, a carico del FASG&P e stabiliscono 1 ora di assemblea aggiuntiva retribuita a tantum, da effettuarsi nell'arco della vigenza contrattuale 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025 per portare a termine l'obiettivo condiviso.

2. Per il 2023 le parti confermano l'applicazione della normativa contrattuale del CCNL 16 settembre 2020.

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. 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;
- 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 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 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 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.

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.

ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

Anche in riferimento alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della Direttiva 2000/78/CE recepita in Italia dal D.lgs. n. 216/2003, le parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore con disabilità o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto.

In questo senso, le parti dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 12 dicembre 2018 "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica" e richiamano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno ad individuare le possibili soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentono la eliminazione o riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego dei lavoratori con disabilità interessati.

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

A. Prevenzione, Sicurezza sul lavoro e Ambiente

Il miglioramento continuo dei livelli di prevenzione e di sicurezza a favore dei lavoratori e delle lavoratrici 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, allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro e consolidare l'obiettivo del miglioramento continuo quali valori e obiettivi condivisi dalle aziende e dai lavoratori e dalle lavoratrici, nominano i componenti della ~~convengono di costituire~~ la Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente. La Commissione sarà costituita da ~~sei~~ tre ~~membri~~ componenti in rappresentanza delle imprese e sei tre in rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici ~~che saranno nominati dalle parti~~.

La Commissione, con cadenza annuale, anche nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio Nazionale, organizzerà la "Giornata nazionale della sicurezza" per approfondire tematiche specifiche di interesse per il settore, promuovendo lo sviluppo della formazione in materia

di sicurezza, anche al fine di valorizzare e diffondere le buone pratiche realizzate in azienda e i comportamenti virtuosi dei lavoratori e delle lavoratrici, anche in collaborazione con le Istituzioni preposte e gli Enti competenti in materia.

In occasione della "Giornata nazionale della sicurezza", alla RLSSA in servizio negli orari coincidenti con la stessa, viene riconosciuto un apposito permesso per partecipare a iniziative connesse alla sicurezza, in aggiunta a quelli spettanti per l'espletamento del suo incarico.

___Omissis___

ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

~~Anche in riferimento alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della Direttiva 2000/78/CE recepita in Italia dai D.lgs. n. 216/2003, le parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore con disabilità e divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto.~~

~~In questo senso, le parti dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 12 dicembre 2018 "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica" e richiamano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno ad individuare le possibili soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentono la eliminazione o riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego dei lavoratori con disabilità interessati.~~

Linee d'indirizzo per l'applicazione dell'articolo 3, comma 3-bis del D.Lgs. 216/2003 e dell'articolo 5-bis della Legge 104/1992.

1. Premessa

Le parti dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 12 dicembre 2018 "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica", anche in osservanza di quanto disposto in materia dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con la Legge marzo 2009, n. 18, convengono di individuare linee di indirizzo in tema di accomodamenti ragionevoli per offrire suggerimenti operativi per la possibile applicazione coordinata dell'art. 3, c. 3-bis del D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 e dell'art. 5-bis della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

2. Definizione di accomodamento ragionevole

Alla luce dell'art. 2 della richiamata Convenzione nonché degli articoli sopra richiamati, per 'accomodamento ragionevole' si intende l'insieme di misure e adattamenti tecnici e/o organizzativi volti a rimuovere o ridurre le barriere che contrastano l'esercizio da parte del/della dipendente con disabilità della piena uguaglianza con gli altri lavoratori e lavoratrici.

3. Principi Generali

- Inclusion e produttività: gli accomodamenti ragionevoli mirano a garantire che ogni dipendente con disabilità possa godere di tutti i diritti riconosciuti in ambito lavorativo e contribuire al processo produttivo, nel rispetto del principio di parità di trattamento di tutte le persone.
- Sicurezza e compatibilità: gli accomodamenti ragionevoli adottati non sostituiscono e non limitano i diritti e in particolare non possono compromettere in alcun caso le norme vigenti di salute e sicurezza sul lavoro.
- Equità: il datore di lavoro ha il dovere di garantire pari, opportunità e di applicare

accomodamenti ragionevoli ove ve ne sia necessità, sempre che non comportino un onere sproporzionato e la prestazione lavorativa conservi l'utilità per l'impresa.

4. Finalità

Gli accomodamenti, sono individuati in relazione allo stato di disabilità del/della dipendente, avendo in considerazione le condizioni di contesto.

Ai fini dell'adozione degli accomodamenti ragionevoli, rilevano i seguenti elementi:

- personalizzazione dell'accomodamento. L'accomodamento non è una misura o una soluzione tecnica e/o organizzativa generica, bensì un intervento specifico, individuato sulla base della situazione concreta, considerando al contempo i) la natura e l'entità della disabilità del/della dipendente, ii) le mansioni o funzioni a questo/a affidate e iii) il contesto organizzativo e produttivo dell'impresa;
- finalità. L'accomodamento deve essere ragionevole, necessario, adeguato, pertinente e appropriato e deve consentire al/alla dipendente interessato/a di svolgere la propria attività di lavoro in condizioni di piena eguaglianza;
- ragionevolezza. L'adozione dell'accomodamento non può obbligare il datore di lavoro a sostenere oneri economici e/o organizzativi sproporzionati o che eccedano il limite della ragionevolezza, individuato, ad esempio, in base alle caratteristiche dell'impresa e ai vincoli tecnici-organizzativi rilevati.

In ogni caso, la soluzione individuata è soggetta a verifiche e controlli periodici volti ad accertarne l'efficacia, sia in relazione all'evoluzione dell'assetto organizzativo e dei processi produttivi dell'impresa che con riferimento allo stato di disabilità del/della dipendente interessato/a.

5. Richiesta di Accomodamento

Il/La dipendente con disabilità, anche con il supporto del rappresentante sindacale (RSU/RLSSA), ha facoltà di presentare apposita formale istanza, affinché, in un'ottica partecipativa, sia valutata la necessità di adottare idonei accomodamenti ragionevoli.

La richiesta, nel rispetto della vigente legislazione in materia di trattamento dei dati personali, dovrà contenere elementi e informazioni utili a valutare il tipo di supporto necessario.

6. Esemplicazioni

Tra le misure possibili, sono suggerite, in via esemplificativa, le seguenti:

- modifiche alla postazione di lavoro, eventualmente anche attraverso soluzioni ergonomiche, laddove possibile;
- introduzione di strumenti di flessibilità con riguardo all'orario di lavoro, anche al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di cura, vita e lavoro;
- accesso prioritario al lavoro agile, ove tale soluzione risulti percorribile, nonché ad altre modifiche dell'organizzazione del lavoro nel rispetto dei modelli organizzativi e per mansioni compatibili;
- formazione e affiancamelo al fine di garantire l'inclusione organizzativa;
- promozione di una cultura aziendale e di un linguaggio inclusivi.

Le parti si incontreranno in caso di interventi normativi in materia al fine di apportare i necessari correttivi.

MISURE PER L'INVECCHIAMENTO ATTIVO

Le parti condividono l'importanza di promuovere iniziative a livello aziendale per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sulle tematiche dell'invecchiamento attivo.

Rientrano tra le possibili iniziative, a mero titolo esemplificativo, le seguenti:

- momenti informativi per l'accrescimento della consapevolezza circa i corretti stili di vita e finalizzati al mantenimento di buone condizioni di salute;
- promozione di piani di welfare per la salute e prevenzione;
- formazione continua e aggiornamento delle competenze attraverso programmi di riqualificazione e aggiornamento delle competenze per il personale di fascia matura;
- analisi di modelli per favorire lo scambio intergenerazionale, per agevolare il passaggio di conoscenze e responsabilità dalla generazione presente a quella emergente all'interno delle organizzazioni;
- attenzione alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part-time compatibilmente con le condizioni organizzative tecniche e produttive.

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.

6. Le parti si impegnano a favorire iniziative finalizzate a diffondere la cultura della sicurezza e a monitorare gli standard di sicurezza delle imprese appaltatrici.

7. 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.

8. 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.

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

B. Decentramento produttivo, Appalti e Lavoro a Domicilio

___Omissis___

9 Le parti, nel rispetto della garanzia dei principi di concorrenza e libertà imprenditoriale sanciti dal nostro ordinamento, condividono che debbano essere valorizzate le imprese appaltatrici che operano applicando i principi etici, di legalità, di correttezza retributiva, contributiva e fiscale e che garantiscono le più ampie forme di regolarità delle condizioni di lavoro, di prevenzione e sicurezza.

In relazione a quanto sopra, le aziende committenti considereranno con particolare attenzione l'applicazione di contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale da parte delle imprese appaltatrici.

TITOLO VI - INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

1. Le parti si danno atto che le disposizioni del vigente contratto costituiscono un corpo unico, inscindibilmente correlato in ogni sua parte.
2. Esse sono pertanto impegnate ad adoperarsi attivamente anche tramite le rispettive strutture per rimuovere gli eventuali ostacoli o comportamenti contrastanti con la piena osservanza delle norme suddette.

PARTE II

Art. 1 - Assunzione - documenti - residenza e domicilio

1. Per le assunzioni valgono le norme di Legge.
2. L'assunzione deve essere comunicata al lavoratore mediante lettera che specifichi:
 - l'identità delle parti;
 - la data di assunzione;
 - la durata del rapporto di lavoro specificando se si tratta di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
 - l'inquadramento ai sensi del successivo art. 4;
 - il trattamento economico iniziale con l'indicazione del periodo di pagamento;
 - la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - il luogo di lavoro;
 - il rinvio alle norme del presente CCNL per gli istituti non espressamente richiamati;
 - tutte le altre condizioni eventualmente concordate.
3. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:
 - la carta d'identità od altro documento equipollente;
 - il certificato di attribuzione del codice fiscale;
 - i prescritti documenti Inps.
4. È facoltà dell'azienda richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi, nonché i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che il lavoratore sia in grado di produrre.
5. Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificare i successivi

mutamenti.

6. L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 2 - Disciplina dell'apprendistato, del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato

PARAGRAFO A - Apprendistato

1. Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni del D. Lgs. 81/2015.
2. L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova di servizio effettivo pari a:
 - quattro settimane per gli apprendisti assunti ad un livello pari od inferiore al G;
 - otto settimane per gli apprendisti assunti ad un livello superiore al G.
3. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante è di tre anni. La durata dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca è regolata dalle rispettive norme di Legge.
5. La durata della formazione nell'apprendistato nelle tipologie di cui al precedente comma è stabilita dalle rispettive norme di Legge.
6. I profili formativi e le modalità dell'erogazione della formazione nell'apprendistato professionalizzante sono disciplinate dall'Allegato 4 del presente contratto.
7. Per l'instaurazione di contratti di apprendistato è necessaria la presenza in azienda di un tutore della formazione o referente aziendale, i cui requisiti e le cui funzioni sono definiti nell'Allegato 4 del presente contratto.
8. L'inquadramento dell'apprendista non potrà essere inferiore per più di due livelli a quello spettante in base alla qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i livelli previsti dal sistema classificatorio, indipendentemente dal gruppo di appartenenza e dell'area funzionale. I lavoratori che, in base alla qualifica da conseguire al termine del periodo di apprendistato, saranno inquadrati nei livelli H e G, passeranno comunque al livello H dopo 12 mesi di permanenza nel livello I.
9. Durante il rapporto di apprendistato, la retribuzione spettante è composta dal minimo contrattuale del livello in cui l'apprendista è stato inquadrato. È vietato retribuire l'apprendista a cottimo.
10. La durata delle ferie è di 30 giorni di calendario per gli apprendisti di età inferiore a 16 anni e di 4 settimane per quelli che hanno superato i 16 anni di età.
11. In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non professionali, il lavoratore apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 6 mesi.
12. Entro il limite di conservazione del posto sopra indicato, al lavoratore apprendista non in prova e non in cassa integrazione guadagni l'azienda riconoscerà i seguenti trattamenti:
 - anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dell'INPS;
 - corresponsione di una integrazione della predetta indennità sino a raggiungere il 75% della retribuzione netta di cui al comma 9 del presente articolo, per i primi 2 mesi di malattia o infortunio non professionale, computati sommando tutti gli eventi morbosi.
13. In caso di sospensione del rapporto di apprendistato per periodi superiori ai 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria, il periodo di apprendistato potrà essere prolungato con il consenso di entrambe le parti per un periodo pari alla sospensione stessa.
14. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, le parti non abbiano esercitato la facoltà di recesso ai sensi di Legge, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e il periodo di apprendistato sarà considerato utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio.
15. Fermo restando il divieto legale per entrambe le parti di recedere dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, l'apprendista che recede dal rapporto di apprendistato per dimissioni è tenuto al rispetto del periodo di preavviso di cui all'art. 56 del presente contratto. I termini saranno quelli corrispondenti al livello di inquadramento

iniziale del rapporto di apprendistato.

16. L'azienda informerà la RSU annualmente o, a richiesta, trimestralmente sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia, nonché sull'andamento e sui risultati della formazione.

17. La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non potrà essere esercitata qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati in rapporti a tempo indeterminato in misura pari a quattro.

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

PARAGRAFO B - Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

19. L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato avviene ai sensi del D.Lgs 81/2015.

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

21. Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali (di cui al successivo PARAGRAFO C), acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale ulteriore periodo pattuito secondo le modalità di cui all'art. 19, comma 3 del D.Lgs 81/2015.

22. In relazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 ed all'art. 31, comma 2 del D.Lgs 81/2015, il numero di lavoratori occupati nell'azienda con i contratti di lavoro previsti nel presente articolo, non potrà superare la percentuale del 32%, complessivamente intesa per i due istituti, calcolata in media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

23. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui al comma 22 è arrotondata all'unità intera superiore.

24. Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma 22 dia risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.

PARAGRAFO C - Attività stagionali

25. Ai sensi dell'articolo 21, secondo comma, D.Lgs. 81/2015, si identificano come stagionali, oltre a quelle individuate nelle norme di Legge, le fattispecie di stagionalità dovute a particolari esigenze legate a produzioni specifiche la cui richiesta cresce in determinati periodi dell'anno che non possono in ogni caso superare complessivamente i sei mesi nell'arco dell'anno solare e che sono definite dalla contrattazione collettiva aziendale con la RSU/OOSS territoriale.

NORME SPECIFICHE PER IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

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

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

Dichiarazione delle parti stipulanti

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

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

___Omissis___

Art. 2 - Disciplina dell'apprendistato, del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato

PARAGRAFO A - Apprendistato

1 Per ~~la disciplina dell'apprendistato~~ l'implementazione del sistema dell'apprendistato quale canale dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e la costruzione delle professionalità e delle competenze richieste dal settore gomma plastica cavi elettrici si fa riferimento alle disposizioni di cui agli articoli 41-47 del D. Lgs. 81/2015, alle normative regionali di riferimento, nonché alle previsioni del presente CCNL e dei suoi allegati.

2 In caso di apprendistato professionalizzante, l'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova di servizio effettivo pari a:

- quattro settimane per ~~gli~~ l'apprendista-assunto/a ad un livello pari od inferiore al G;
- otto settimane per ~~gli~~ l'apprendista-assunto/a ad un livello superiore al G.

Per l'apprendistato di alta formazione e ricerca di cui all'articolo 45 del D. Lgs. 81/2015, l'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova di servizio effettivo fino a un massimo di sei mesi.

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

4 ~~La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante è di tre anni~~

~~La durata dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca è regolata dalle rispettive norme di Legge.~~

4 5 La durata minima e massima della formazione nell'apprendistato nelle tipologie ~~di cui al precedente comma~~ di cui all'articolo 41, comma 2, del D. Lgs. 81/2015 è stabilita dalle rispettive norme di Legge e di contratto collettivo, ferma restando la possibilità di una modulazione a livello aziendale, non eccedente in minimo e il massimo, in funzione delle metodologie della formazione, delle caratteristiche dell'azienda, delle competenze del/della singolo/a apprendista e della verifica dell'apprendimento.

6 ~~I profili formativi e le modalità dell'erogazione della formazione nell'apprendistato professionalizzante sono disciplinate dall'allegato 4 del presente contratto.~~

5 7 Fermi restando i tetti di contingentamento stabiliti dalla Legge sulla possibilità di assumere con contratti di apprendistato, anche a seconda della dimensione aziendale, per l'instaurazione di contratti di apprendistato è necessaria la presenza in azienda di un tutore formativo della formazione o referente aziendale, i cui requisiti e le cui funzioni sono definiti nell'Allegato 4 del presente contratto.

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

7 9 Durante il rapporto di apprendistato, la retribuzione spettante è composta dal minimo contrattuale del livello in cui l'apprendista è stato inquadrato. È vietato retribuire

l'apprendista a cottimo.

Per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca valgono le disposizioni di cui all'Accordo Interconfederale tra Confindustria, CGIL, CISL, UIL del 18 maggio 2016.

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

9 In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non professionali, ~~il lavoratore~~ l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 6 mesi. In caso di disabilità come definita all'art. 39 comma 8, il diritto alla conservazione del posto è pari a 8 mesi.

10 Entro il limite di conservazione del posto sopra indicato, ~~all'lavoratore~~ apprendista non in prova e non in cassa integrazione guadagni l'azienda riconoscerà i seguenti trattamenti:

- anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dell'INPS;

- corresponsione di una integrazione della predetta indennità sino a raggiungere il 75% della retribuzione netta di cui al comma 9 del presente articolo, per i primi 2 mesi di malattia o infortunio non professionale, computati sommando tutti gli eventi morbosi.

11 In caso di sospensione del rapporto di apprendistato per periodi superiori ai 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria, il periodo di apprendistato potrà essere prolungato con il consenso di entrambe le parti per un periodo pari alla sospensione stessa.

12 Qualora, al termine del periodo di apprendistato, le parti non abbiano esercitato la facoltà di recesso ai sensi di Legge, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e il periodo di apprendistato sarà considerato utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio.

13 Fermo restando il divieto legale per entrambe le parti di recedere dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, l'apprendista che recede dal rapporto di apprendistato per dimissioni è tenuto/a al rispetto del periodo di preavviso di cui all'art. 56 del presente contratto. I termini saranno quelli corrispondenti al livello di inquadramento del rapporto di apprendistato.

14 L'azienda informerà la RSU annualmente o, a richiesta, trimestralmente sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia, nonché sull'andamento e sui risultati della formazione.

15 La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato professionalizzante non potrà essere esercitata qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato professionalizzante venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti e le apprendiste che abbiano rassegnato le dimissioni, le ipotesi di recesso nel periodo di prova e di licenziamento per giusta causa, nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati in rapporti a tempo indeterminato in misura pari a quattro.

16 Per quanto non contemplato dalle disposizioni di Legge e dal presente articolo, valgono per il rapporto di apprendistato ~~gli apprendisti~~ le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e apprendistato di alta formazione e ricerca

17 La durata dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca è regolata dalle rispettive norme di Legge.

Apprendistato professionalizzante

18 Il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualifica contrattuale (posizione professionale) di cui all'allegato 2 del CCNL, ad eccezione di quelle inquadrare al livello I.

19 La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante è di tre anni, salvo il caso di assunzione di personale già in possesso di diploma di livello EQF 4 (diploma professionale di tecnico, diploma liceale, diploma di istruzione tecnica, diploma di istruzione professionale, certificato di specializzazione tecnica superiore), 5 (diploma di specializzazione per le tecnologie applicate ITS) e 6 o 7 (laurea), per i quali la durata massima è ridotta, rispettivamente, di 6 mesi, 6 mesi, 12 mesi, sempre che il titolo di studio risulti inerente alla qualifica da conseguire.

Eventuali periodi di apprendistato professionalizzante precedentemente svolti presso altri datori di lavoro che applichino il presente CCNL, per il conseguimento della medesima qualificazione, e interrotti per qualunque motivo prima del termine della fase di apprendimento, sono valorizzati in riduzione della durata massima come sopra definita, entro un massimo di 6 mesi, a condizione del rilascio di idonee attestazioni circa la formazione svolta (quali il PFI del contratto già completato e il relativo registro della formazione).

I meccanismi di riduzione sopra definiti non sono cumulabili, nel senso che in caso di compresenza delle casistiche, prevale la maggiore riduzione.

All'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione è assegnato il compito dell'aggiornamento dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante in coerenza con la necessaria evoluzione del sistema di classificazione e inquadramento del personale di cui all'art. 4. Pertanto, l'aggiornamento dei contenuti dell'Allegato 4 al presente contratto dovrà riguardare:

- l'individuazione, per ogni area, di profili formativi corrispondenti a più qualificazioni, ognuno dei quali caratterizzato da standard professionali e formativi specifici;
- l'aggiornamento delle competenze specifiche previste per ogni area e qualificazione di destinazione, anche aggregate attorno ai profili formativi individuati;
- l'aggiornamento, alla luce della normativa vigente, di quanto disposto con riferimento alla formazione di base e trasversale e alle modalità di accesso all'offerta formativa pubblica;
- la semplificazione dei meccanismi di asseverazione della formazione compiuta in esito al periodo di apprendistato, anche mediante modulistica
- l'utilizzo dell'apprendistato per avviare staffette generazionali in funzione dei cambiamenti demografici, accompagnare le transizioni in atto nel settore e nell'economia in generale e facilitare l'uso dello strumento per l'inclusione lavorativa di persone vulnerabili e con disabilità anche grazie all'impiego delle nuove tecnologie.
- linee guida per la verifica dell'apprendimento al termine del periodo di apprendistato.

Nelle more dell'aggiornamento, i profili formativi e le modalità dell'erogazione della formazione nell'apprendistato professionalizzante sono disciplinate dall'Allegato 4 del presente contratto.

Disposizione transitoria

Per gli apprendisti in forza alla data di entrata in vigore del presente CCNL, restano in vigore le disposizioni contrattuali di cui al CCNL 26 gennaio 2023.

PARAGRAFO B - Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

19 L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato avviene ai sensi del D.Lgs 81/2015, Capo III e Capo IV e successive modificazioni.

20 Ai/Alle lavoratori/lavoratrici assunti con contratto di lavoro a tempo determinato o in

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

~~21 Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali (di cui al successivo PARAGRAFO C), acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale ulteriore periodo pattuito secondo le modalità di cui all'art. 19, comma 3 del D.Lgs 81/2015.~~

Art. 3 - Periodo di prova

1. L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui al precedente art. 1 e non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione dello stesso.
2. Nel corso del periodo di prova sussistono, tra le parti, tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto da esso diversamente disposto. La risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento, ad iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso.
3. Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto e non seguito da conferma:
 - ai lavoratori di cui ai Gruppi 1) e 2) dell'art. 4, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato, qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni, in qualunque tempo, o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi 2 mesi nel caso dei lavoratori di livello A e Q o durante il primo mese nel caso dei lavoratori di cui al Gruppo 1) appartenenti ad altre categorie e dei lavoratori di cui al Gruppo 2);
 - in tutti gli altri casi di licenziamento l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.
4. Per i lavoratori di cui al Gruppo 3) dell'art. 4 la retribuzione sarà comunque corrisposta per i soli giorni di effettiva prestazione.
5. La durata del periodo di prova, riferita all'effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente tabella:

Durata	Livelli
mesi 6	Q-A
mesi 3	B-C-D
mesi 2	E-F-G-H
mesi 1	I

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

Art. 3 - Periodo di prova

___Omissis___

6. Con riferimento alle assunzioni a termine, anche mediante somministrazione, la durata

massima del periodo di prova è determinata in base alle disposizioni di cui all'art. 7, c. 2, D.Lgs. 104/2022 e s.m.i..

___Omissis___

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.
9. Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della Legge n. 190/1985, le parti si danno atto che caratteristiche indispensabili per l'appartenenza alla categoria dei quadri sono:
 - lo svolgimento con carattere continuativo di funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa;
 - il coordinamento, il controllo e la responsabilità di unità organizzative, con discrezionalità di poteri, per l'attuazione di programmi stabiliti dalla direzione da cui dipendono o che espletano autonome mansioni specialistiche di equivalente importanza e responsabilità;
 - in termini di conoscenza, responsabilità ed autonomia, i suddetti lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri:
 - > sono in possesso di una approfondita conoscenza delle discipline specifiche dell'ambito professionale di appartenenza e di quelle degli ambiti correlati o di una elevata specializzazione per la ricerca, la progettazione e lo sviluppo di studi, metodologie e sistemi innovativi;
 - > hanno la responsabilità di garantire i risultati complessivi di importanti e complesse unità organizzative, anche in termini di ottimizzazione delle risorse umane, tecniche e finanziarie loro affidate o della piena rispondenza dei contributi altamente qualificati forniti agli obiettivi strategici stabiliti;
 - > nell'ambito del mandato ricevuto, operano con discrezionalità di poteri sulla base delle sole direttive strategiche stabilite dalla direzione da cui dipendono.
10. In relazione a quanto stabilito nell'Allegato 2, le scale classificatorie relative a ciascuna area funzionale sono costituite dai seguenti livelli:

Area amministrazione:	A-B-C-F
Area commerciale/logistica:	A-C-E-F-G-H
Area manutenzione:	A-C-D-E-F-H

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

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

PARAGRAFO B

12. La RSU:

- verifica l'inquadramento delle mansioni attuato dall'azienda, avanza eventuali diverse valutazioni e le esamina con la Direzione aziendale ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni del presente articolo e dalle relative norme transitorie;
- segnala alla Commissione Paritetica Nazionale di cui al successivo comma 13, le mansioni per il cui inquadramento si è registrato disaccordo con la Direzione aziendale;
- esamina con la Direzione aziendale gli effetti di nuove forme di organizzazione del lavoro sul sistema classificatorio;
- propone, congiuntamente alla Direzione aziendale, alla Commissione Paritetica Nazionale, le eventuali integrazioni o modifiche da apportare al sistema classificatorio in occasione del successivo rinnovo contrattuale.

Ciò con particolare riferimento a quanto previsto al 5 comma del Titolo II "Organizzazione del lavoro".

13. Viene istituita una Commissione Paritetica Nazionale composta da nove rappresentanti delle Associazioni industriali e da nove rappresentanti delle Organizzazioni sindacali.

14. La Commissione avrà il compito di:

- esprimere, entro 60 giorni dalla segnalazione, il proprio parere sull'area funzionale ed il livello di competenza delle mansioni sottoposte al suo esame dalla Direzione aziendale e/o dalla RSU;
- sottoporre alle parti stipulanti proposte di integrazioni o modifiche da apportare al sistema classificatorio in occasione del successivo rinnovo contrattuale. Ciò con particolare riferimento a quanto previsto nell'ultimo comma del Titolo II "Organizzazione del lavoro".

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

PARAGRAFO C

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

GRUPPO 1)	Qualifica Quadri	
	Qualifica impiegatizia:	

	- area amministrazione:	A1-B1-C1-F1
	- area commerciale/logistica:	A1-C1-E1
	- area manutenzione:	A1-C1-D1
	- area personale/org./EDP:	A1-B1-C1-E1-F1
	- area produzione:	A1-C1
	- area qualità:	A1-C1
	- area ricerca e sviluppo:	A1-C1-E1
	- area servizi vari:	A1-C1-E1-F1
GRUPPO 2)	Qualifica speciale:	
	- area commerciale/logistica:	C2
	- area produzione:	C2-E2
	- area qualità:	C2
GRUPPO 3)	Qualifica operaia:	
	- area commerciale/logistica:	F3-G3-H3
	- area manutenzione	D3-E3-F3-H3
	- area personale/org./EDP:	E3
	- area produzione:	E3-F3-G3-H3-I3
	- area qualità:	E3-F3-G3-H3
	- area ricerca e sviluppo:	E3-F3-H3
	- area servizi vari:	F3-H3-I3

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 di cui all'articolo 3, comma 5, del CCNL.

PARAGRAFO D

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LA REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

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. Il CCNL 16 settembre 2020 ha previsto la costituzione di una Commissione Paritetica Nazionale

per la revisione del sistema di classificazione.

20. La Commissione Paritetica Nazionale, composta da 9 componenti in rappresentanza delle Imprese e 9 componenti in rappresentanza dei Lavoratori, durante la vigenza del contratto collettivo ha lavorato ad una ipotesi di revisione dell'attuale sistema classificatorio.

21. La Commissione Paritetica proseguirà l'attività avviata al fine di definire l'ipotesi di revisione da sottoporre alle parti stipulanti entro 18 mesi dall'Accordo di rinnovo. Contestualmente, eventuali sperimentazioni siglate a livello aziendale che prevedano nuove figure professionali potranno essere comunicate alla Commissione Paritetica che le valuterà quali possibili contributi ai lavori di revisione.

Nota a verbale

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

Dichiarazione delle parti

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

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

Art. 4 - Classificazione del personale

___Omissis___

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. Per tutti i livelli, il criterio della conoscenza comprende: la conoscenza di processo e di prodotto connessa allo specifico ambito di azione nel contesto aziendale, la conoscenza e la competenza nell'utilizzo degli strumenti informatici e sistemi informativi e digitali in relazione alle esigenze del servizio, la conoscenza e la competenza tecnico professionale trasversale e di miglioramento continuo.

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

___Omissis___

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

Area amministrazione:	A-B-C-F
Area commerciale/logistica:	A-C-E-F-G-H
Area manutenzione:	A-C-D-E-F-H

Area personale/org./ EDF sistemi informativi:	A-B-C-E-F
Area produzione:	A-C-E-F-G-H-I
Area qualità:	A-C-E-F-G-H
Area ricerca e sviluppo:	A-C-E-F- H
Area servizi vari funzioni integrate e trasversali:	A-C-E-F-H-I

___Omissis___

Paragrafo C

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

GRUPPO 1) Qualifica Quadri

Qualifica impiegatizia:

- area amministrazione: A1- B1 - C1 - F1
- area commerciale/logistica: A1- C1 - E1
- area manutenzione: A1 - C1 - D1
- area personale/org./

~~EDF~~ sistemi informativi: A1 - B1 - C1 - E1 - F1

- area produzione: A1 - C1
- area qualità: A1 - C1
- area ricerca e sviluppo A1 - C1 - E1
- area servizi vari funzioni integrate e trasversali: A1 - C1 - E1 - F1

GRUPPO 2) Qualifica speciale:

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

GRUPPO 3) Qualifica operaia:

- area commerciale/logistica: F3 - G3 - H3
- area manutenzione: D3 - E3 - F3 - H3
- area personale/org./

~~EQP~~ sistemi informativi: E3

- area produzione: E3 - F3 - G3 - H3 - I3
- area qualità: E3 - F3 - G3 - H3
- area ricerca e sviluppo: E3 - F3 - H3
- area servizi vari funzioni integrate e trasversali: F3 - H 3 - I3

Le nuove posizioni professionali sono quelle indicate nell'Allegato 1 dell'Ipotesi di Accordo che sarà recepito nel testo contrattuale durante la fase di stesura.

Salvo i casi di nuove assunzioni, le nuove posizioni professionali individuate trovano applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2027, fermo fino a tale data un eventuale diverso inquadramento attualmente in essere.

Per le aziende con un numero di addetti/e fino a 30, le nuove posizioni professionali avranno effetto a decorrere dal 1° giugno 2028.

A partire dal 1° gennaio 2027, i lavoratori e le lavoratrici inquadrati/e al liv H dell'area commerciale - logistica, con posizione professionale di carrellista, saranno inquadrati/e al livello G con posizione di "carrellista movimentatore merci" dopo dodici mesi di permanenza nel livello H.

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 di cui all'articolo 3, comma 5, del CCNL.

18 A far data dal 1° dicembre 2028 sarà eliminato il livello I nelle aree di produzione e delle funzioni integrate trasversali. Pertanto, le posizioni di "addetti/e a lavori di preparazione", "aiuto esecutivo" per l'area produzione e le posizioni di "addetto/a a lavori non rientranti nel ciclo produttivo", "addetto/a al prelievo e consegna di documenti" e "addetto/a all'archivio" saranno inquadrati nel livello H. Entro tale data le parti lavoreranno alla riclassificazione dei lavoratori e delle lavoratrici di livello I per consentire il passaggio al livello H.

Paragrafo D

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LA REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

~~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 Il CCNL 16 settembre 2020 ha previsto la costituzione di una Commissione Paritetica Nazionale per la revisione del sistema di classificazione per l'aggiornamento del sistema di classificazione, tenuto conto dei cambiamenti intervenuti con riferimento alla crescente digitalizzazione e alla trasformazione della prestazione lavorativa, delle nuove professionalità e delle competenze emergenti.

20 La Commissione Paritetica Nazionale, composta da 9 componenti in rappresentanza delle Imprese e 9 componenti in rappresentanza dei Lavoratori, durante la vigenza del contratto collettivo ha lavorato ad una ipotesi di revisione all'aggiornamento dell'attuale sistema classificatorio.

~~21. La Commissione Paritetica proseguirà l'attività avviata al fine di definire l'ipotesi di revisione da sottoporre alle parti stipulanti entro 18 mesi dall'Accordo di rinnovo. Contestualmente, eventuali sperimentazioni siglate a livello aziendale che prevedano nuove figure professionali potranno essere comunicate alla Commissione Paritetica che le valuterà quali possibili contributi ai lavori di revisione.~~

22 Le parti, anche grazie all'ausilio dei lavori svolti dalla Commissione Paritetica Nazionale hanno individuato alcune nuove posizioni professionali in coerenza con i criteri del sistema di inquadramento.

Tali posizioni professionali costituiscono esemplificazioni per i successivi lavori in funzione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa delle imprese.

Le parti si impegnano ad affrontare con priorità l'ulteriore esame delle professionalità presenti nel settore delle costruzioni nautiche e del settore dei dispositivi medici, biomedicali entro la stesura del contratto.

23 La Commissione Paritetica Nazionale proseguirà l'attività di confronto periodico e monitoraggio al fine di assicurare equità e trasparenza nell'applicazione del sistema di classificazione del personale.

24 In sede di implementazione della nuova disciplina dell'apprendistato di cui all'articolo 2, le parti potranno avviare un percorso di aggiornamento e adattamento continuo del sistema

di classificazione e inquadramento del personale rispetto ai cambiamenti tecnologici e al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

___Omissis___

Art. 5 - Cumulo di mansioni

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

Art. 6 - Passaggio di mansioni ⁽¹⁾

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna decurtazione della retribuzione.
2. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.
3. Il lavoratore che, per almeno 30 giorni consecutivi, disimpegni mansioni superiori nell'ambito del medesimo gruppo di cui all'art. 4, passa al pertinente livello superiore, salvo il caso di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

⁽¹⁾ Per i quadri, vedasi art. 28 comma 1

Art. 7 - Passaggi di qualifica

1. Il passaggio di qualifica non costituisce motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.
2. L'anzianità di servizio acquisita nella qualifica di provenienza è considerata utile per intero agli effetti degli scatti.
3. Agli effetti delle ferie, trattamento di malattia e di infortunio e del preavviso, la suddetta anzianità di servizio è considerata utile:
 - per intero nel caso di passaggio dalla qualifica speciale alla qualifica impiegatizia;
 - al 50% nei casi di passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica speciale o alla qualifica impiegatizia.

Chiarimento a verbale

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

Art. 8 - Orario di lavoro

PARAGRAFO A

ORARIO NORMALE DI LAVORO

1. Premesso che la durata massima dell'orario di lavoro è disciplinata dalle norme di Legge e che nulla viene innovato a tali disposizioni, la durata settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore, normalmente distribuite su 5 giorni.
2. Per i lavoratori giornalieri potranno altresì essere realizzati, previa valutazione con la RSU, regimi di orario settimanale di 39 ore, assorbendo il necessario numero di ore di riposo e di riduzione di orario di cui all'art. 9.

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:

	2023	2024	2025
a. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali	216	220	217
b. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali	213,5	217,5	214,5
c. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali	211,5	215,5	212,5

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

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

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

ORARIO FLESSIBILE

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

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

9. Distribuzioni dell'orario di lavoro diverse da quelle indicate nel presente paragrafo saranno oggetto di contrattazione con la RSU, da esaurirsi comunque entro 25 giorni dalla comunicazione effettuata dalla azienda.

PARAGRAFO B

LAVORO STRAORDINARIO

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

11. Eventuali ipotesi di lavoro straordinario, diverse da quelle sopra indicate, saranno contrattate

preventivamente tra la Direzione aziendale e la RSU.

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

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

PARAGRAFO C

CONTO ORE

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 con le 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.

PARAGRAFO D

LAVORO A TURNI

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

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

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

PARAGRAFO E

NORME DI ATTUAZIONE DEL D.LGS 66/2003

20. In attuazione di quanto stabilito dall'art. 4, comma 4 del D.Lgs 66/2003, si conviene che la durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi. Tale disposizione non modifica l'attuale disciplina contrattuale in materia di effettuazione dello straordinario e di corresponsione delle relative maggiorazioni.

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

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

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

datori di lavoro.

PARAGRAFO F

ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA Legge N.170/2010

24. 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

25. Le parti, confermando la volontà di promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle ore solidale, previsto 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 e non goduti 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. Pertanto, ai sensi dell'art. 24, D. Lgs. n. 151/2015, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono definite le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

26. La Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell'azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, nei limiti di seguito specificati, in favore dei colleghi che necessitino di una ulteriore dotazione di permessi.

27. La Banca delle ore solidale prevede la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, intendendosi per tali quelle ulteriori rispetto alle quattro settimane annue.

28. Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruito dal lavoratore beneficiario.

29. Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, ROL ed ex-festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

30. L'attivazione dell'istituto è subordinata al consenso dei beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

31. Nell'accordo o regolamento aziendale sono definite, anche in via sperimentale:

- le fattispecie, anche ulteriori, che consentono l'accesso all'istituto e l'individuazione della platea di lavoratori coinvolti, in qualità di cedenti e/o beneficiari;
- i tempi tecnici necessari e le specifiche modalità per attivare la Banca delle ore solidale;
- le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto;
- la eventuale priorità nella cessione/utilizzo;
- le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione;
- ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute;
- fatte salve diverse specifiche regolamentazioni, la gestione delle eventuali quote non fruito, prevedendo che le quote cedute e non fruito rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.

32. Le parti si incontreranno in caso di interventi normativi, di nuove disposizioni amministrative che ne modifichino l'impianto o di chiarimenti da parte degli enti previdenziali sulle norme esistenti al fine di apportare i necessari correttivi.

Nota a verbale

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

Chiarimento a verbale

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

Dichiarazioni delle parti

1. In relazione alla esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbidità, infortuni ed altre assenze retribuite. Verifiche in tal senso saranno effettuate in occasione della valutazione dei programmi di cui ai precedenti commi 5 e 6, nonché negli incontri di cui al comma 6 del Titolo I - Relazioni industriali al livello aziendale - del presente contratto.

2. Le parti riconoscono che con quanto stabilito dal paragrafo E è stata data completa attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva disposti dal D.Lgs 66/2003.

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

Art. 8 - Orario di lavoro

Paragrafo A

ORARIO NORMALE DI LAVORO

___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:

	2026	2027	2028
a. addetti/e a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali	220	220	215
b. addetti/e a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali	217,5	217,5	212,5
c. addetti/e a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali	215,5	215,5	210,5

___Omissis___

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 (comprehensive delle riduzioni di orario di 40 ore di cui al punto 11 del Protocollo ministeriale 22 gennaio 1983):

a) 116 ore per i lavoratori che svolgono la loro attività su 21 turni settimanali di 8 ore giornaliere - cicli continui;

b) 100 ore per i lavoratori che svolgono la loro attività su 18 o più turni settimanali di 8 ore giornaliere;

- c) 80 ore per i lavoratori che svolgono la loro attività su 17 turni settimanali di 8 ore giornaliere e per quelli che prestano la loro opera su 2 turni diurni per 7 giorni la settimana, per questi ultimi a partire dal 1° gennaio 2001 la riduzione sarà di 88 ore;
- d) 64 ore per i lavoratori che svolgono la loro attività su 16 o 15 turni settimanali di 8 ore giornaliere;
- e) 52 ore per i lavoratori non addetti a turni o addetti a turni diversi da quelli suindicati.
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 ed il periodo di maternità anticipata per gravidanza a rischio o per mansioni incompatibili con la gravidanza; le assenze per congedo di paternità obbligatorio di cui all'articolo 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001; i permessi mensili di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992; 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.

Dichiarazione a verbale

Le modifiche apportate al comma 4 dell'articolo 9, riguardanti le assenze per congedo di paternità obbligatorio di cui all'articolo 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 ed i permessi mensili di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992, decorrono dal 1° febbraio 2023.

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.

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.

14. La Direzione aziendale informerà la RSU annualmente o, a richiesta, trimestralmente sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale ed il ricorso al lavoro supplementare.

Chiarimento a verbale

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

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

Art. 10 - Lavoro a tempo parziale

___Omissis___

5 Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale, il/la lavoratore/lavoratrice 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 16 ~~10%~~ sulla retribuzione di cui all'art. 19, comma 2, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

___Omissis___

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.~~

Non saranno computate nel limite di cui al successivo comma 13 del presente articolo le trasformazioni del contratto di lavoro a tempo parziale per:

- i/le lavoratori/lavoratrici affetti da malattie oncologiche o da gravi patologie degenerative di cui all'art. 8, comma 3 del D.Lgs. 81/2015;
- i/le lavoratori/lavoratrici con disabilità certificata ai sensi degli articoli 3 e 5 della Legge n. 104/1992 e/o computati ai sensi della Legge n. 68/1999, in applicazione e alla luce degli obiettivi di cui al D. Lgs. n. 62/2024.

___Omissis___

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

1. Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali previste dal D.Lgs 66/2003.
2. La durata dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in:
 - 45 ore settimanali per i discontinui con orario giornaliero di 9 ore;
 - 48 ore settimanali per i discontinui con orario giornaliero di 10 ore.
3. Le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore settimanali) saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono gli orari settimanali di cui al 2° comma (45 e 48).
4. Le ulteriori ore di prestazione saranno compensate con quote orarie di retribuzione maggiorate del 18% fino a 60 ore settimanali, del 25% per la 61^a ora settimanale e 35% per le ore successive.
5. Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e tredicesima mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.
6. Ai guardiani che prestano servizio esclusivamente notturno, fermo restando quanto sopra previsto, viene riconosciuta una maggiore paga di € 0,05 giornaliere per i vari orari (8, 9,10 ore).
7. Restano ferme le migliori condizioni anche aziendali in atto.

Chiarimento a verbale

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

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

1. Lavoro straordinario è quello prestato oltre la durata dell'orario normale di lavoro stabilita dalle norme di Legge.
2. Lavoro notturno:
 - per i lavoratori di cui ai Gruppi 1) e 2) di cui all'art. 4, è quello effettuato in un periodo di 9 ore da stabilirsi tra le 20 e le 8 antimeridiane;
 - per i lavoratori di cui al Gruppo 3) dell'art. 4, è quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.
3. Lavoro festivo è quello effettuato nella giornata destinata al riposo settimanale o nei giorni di festività di cui ai punti b) e c) dell'art. 15. Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della Legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; in caso contrario, il lavoro disposto in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per lavoro festivo e straordinario festivo.
4. Le maggiorazioni per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale	
dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale	18%
per la 49 ^a ora	25%
per le ore successive	35%
2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi	50%
3) lavoro straordinario festivo e domenicale	
dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale	50%
per le ore successive	70%
4) lavoro domenicale con riposo compensativo	25%)
5) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	
lavoratori di cui al Gruppo 3) dell'art. 4	30%
lavoratori di cui ai Gruppi 1) e 2) dell'art. 4	50%
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati)	
A. lavoro straordinario notturno compreso in turni avvicendati	
dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale	28%
per la 49 ^a ora	60%
per le ore successive	75%
B. lavoro straordinario notturno non compreso in turni avvicendati dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale	
- lavoratori di cui al Gruppo 3) dell'art. 4	30%
- lavoratori di cui ai Gruppi 1) e 2) dell'art. 4	50%
per la 49 ^a ora	60%
per le ore successive	75%
7) lavoro effettuato in turni avvicendati	
turni diurni	4%
turno notturno	28%

5. Per ogni turno notturno prestato nell'ambito dei turni avvicendati di cui al punto 7) del comma 4 del presente articolo verrà inoltre corrisposta una indennità nelle seguenti misure:

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

Q	15,61	16,22
A	14,44	15,04
B-C-D	12,95	13,54
E-F	11,95	12,53
G	11,48	12,05
H	10,97	11,54
I	10,38	10,96

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

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

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

8. Le percentuali suddette vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui al 1° comma dell'art. 19, calcolate con il coefficiente di cui all'art. 18.

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

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

11. Per ogni sabato effettivamente lavorato nell'ambito della disciplina di orario flessibile di cui all'art. 8, 7° comma, verrà corrisposta un'indennità di € 5,16, assorbibile sino a concorrenza di quanto aziendalemente concesso o concordato allo stesso titolo. Tale indennità, salvo diversa disposizione aziendale, non è computabile agli effetti di alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR.

Dichiarazioni delle parti stipulanti

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

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

Chiarimenti a verbale

1. Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni previste dal presente articolo, si chiarisce che le ore non lavorate in dipendenza di festività sono da computare come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

2. La percentuale del 4% prevista per il lavoro effettuato in turni diurni verrà corrisposta anche ai lavoratori che si avvicendano nei due soli turni diurni.

Nota a verbale

Per tutto quanto previsto dal 4° comma punto 4) del presente articolo restano salve le condizioni, anche

aziendali, di miglior favore che continueranno ad essere applicate.

Art. 13 - Turnisti a ciclo continuo

1. Per il lavoratore turnista addetto a cicli continui, intesi come tali quelli che si svolgono su tre turni avvicendati sull'intero arco settimanale di 7 giorni, l'orario normale annuo di lavoro di cui al 3° comma dell'art. 8 è comprensivo dei riposi a fronte delle festività di cui ai punti b) e c), paragrafo A dell'art. 15 - esclusa la ricorrenza del Santo Patrono - ed il lavoro prestato nelle stesse comporterà, in aggiunta ai valori dell'indennità di turno, il riconoscimento della sola maggiorazione del 50% di cui all'art.12.
2. La percentuale di maggiorazione per turno notturno, viene elevata, per i lavoratori di cui al presente articolo, al 40%; tale maggiorazione viene incrementata per ogni turno notturno dei valori di cui al 5° comma dell'articolo 12.

Chiarimento a verbale

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

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

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

Art. 15 - Giorni festivi e riposo settimanale

PARAGRAFO A - Giorni festivi

1. Sono considerati festivi:
 - a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi del paragrafo B del presente articolo e delle disposizioni legislative vigenti;
 - b) le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e le altre che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta, venissero stabilite;
 - c) le seguenti dieci festività:
 - 1) Capodanno
 - 2) 6 gennaio - Epifania
 - 3) Lunedì di Pasqua - giorno dell'Angelo
 - 4) 2 giugno - festa della Repubblica
 - 5) 15 agosto - Assunzione
 - 6) 1° novembre - Ognissanti
 - 7) 8 dicembre - Immacolata Concezione
 - 8) 25 dicembre - S. Natale
 - 9) 26 dicembre - S. Stefano
 - 10) giorno del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento e le altre che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta, venissero stabilite;
 - d) il giorno di Pasqua.

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

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

PARAGRAFO B - Riposo settimanale

4. Come previsto dal D.Lgs 8-4-2003, n. 66 e fatto salvo quanto disposto per i minori, il riposo settimanale cadrà normalmente in domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla Legge stessa.

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

Art. 16 - Ferie

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

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

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

- 5 settimane (pari a 25 giorni lavorativi) per anzianità oltre 10 anni.

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

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

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

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

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

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

a) malattia che comporta il ricovero ospedaliero, per la durata dello stesso;

b) malattia la cui prognosi sia superiore a 8 giorni consecutivi.

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

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

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

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

9. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso. Il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, sempreché non abbia già usufruito dell'intero periodo di ferie,

nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno in ogni caso computate come mesi interi.

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

Norma transitoria

I lavoratori di cui ai Gruppi 1) e 2) dell'art. 4, assunti precedentemente al 31-3-1996, al compimento del 18mo anno di anzianità, hanno diritto a 5 settimane e 2,5 giorni di ferie (pari a 27,5 giorni lavorativi).

Chiarimento a verbale

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

Dichiarazione delle parti stipulanti

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

Art. 17 - Trattamento economico

1. 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)

2. 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.

3. Dal 1° gennaio 2023 i minimi retributivi sono fissati per ciascun livello nella seguente tabella:

LIV.	Dal 1/1/2023	Dal 1/1/2024	Dal 1/4/2025
I	1.493,30	1.529,25	1.566,80
H	1.661,03	1.701,02	1.742,79
G	1.741,80	1.783,74	1.827,54
F	1.869,12	1.914,12	1.961,12
E	1.918,78	1.964,98	2.013,23
D	1.999,48	2.047,62	2.097,90
C	2.024,93	2.073,68	2.124,60
B	2.051,87	2.101,27	2.152,87

A	2.174,98	2.227,34	2.282,03
Q	2.309,97	2.365,59	2.423,68

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

LIV.	Dal 1/1/2023	Dal 1/1/2024	Dal 1/4/2025
I	48,73	35,95	37,55
H	54,21	39,99	41,77
G	56,85	41,94	43,80
F	61,00	45,00	47,00
E	62,62	46,20	48,25
D	65,25	48,14	50,28
C	66,09	48,75	50,92
B	66,97	49,40	51,60
A	70,98	52,36	54,69
Q	75,39	55,62	58,09

4 Le parti concordano che, ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio 2026 - 2028 la nuova retribuzione media di riferimento sarà pari a € 2.060 lordi mensili.

PARAGRAFO B

Trattamento economico complessivo (TEC)

5. 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.

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

Art. 17 - Trattamento economico

1 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)

2 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.

3 Dal 1° gennaio 2026 i minimi retributivi sono fissati per ciascun livello nella seguente tabella:

LIV	01/01/2026	01/04/2027	01/04/2028	01/12/2028
I	1.614,73	1.662,66	1.710,59	1.722,57
H	1.796,11	1.849,43	1.902,75	1.916,08
G	1.883,45	1.939,36	1.995,27	2.009,25
F	2.021,12	2.081,12	2.141,12	2.156,12
E	2.074,83	2.136,43	2.198,03	2.213,43
D	2.162,08	2.226,26	2.290,44	2.306,49
C	2.189,60	2.254,60	2.319,60	2.335,85
B	2.218,74	2.284,61	2.350,48	2.366,95
A	2.351,85	2.421,67	2.491,49	2.508,94
Q	2.497,83	2.571,98	2.646,13	2.664,67

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

LIV	01/01/2026	01/04/2027	01/04/2028	01/12/2028
I	47,93	47,93	47,93	11,98
H	53,32	53,32	53,32	13,33
G	55,91	55,91	55,91	13,98
F	60,00	60,00	60,00	15,00
E	61,60	61,60	61,60	15,40
D	64,18	64,18	64,18	16,05
C	65,00	65,00	65,00	16,25
B	65,87	65,87	65,87	16,47

A	69,82	69,82	69,82	17,45
Q	74,15	74,15	74,15	18,54

4 Le parti concordano che, ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio 2029-2031 la nuova retribuzione media di riferimento sarà pari a 2.255 € lordi mensili.

___ Omissis___

Art. 18 - Divisore orario

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

Art. 19 - Elementi della retribuzione

1. Paga mensile o stipendio (minimo contrattuale, scatti di anzianità, eventuale importo retributivo individuale ex art. 17 del CCNL 2-7-92, indennità di funzione per la qualifica dei quadri, eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale).
2. Ai fini del pagamento degli istituti del contratto che richiamano il presente articolo, gli elementi retributivi contrattuali da computare ove spettanti e le relative modalità di calcolo sono i seguenti:
 - elementi retributivi di cui al 1° comma del presente articolo;
 - cottimo di cui all'art. 22: media del mese precedente;
 - ad personam cottimo di cui all'art. 22, comma 22;
 - ad personam compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi di cui alla Norma transitoria in calce all'art. 23 del CCNL 15-4-2000;
 - premio di produzione di cui alla Nota a verbale dell'art. 24 e indennità sostitutiva del premio di risultato di cui al comma 5 e al comma 6 dello stesso articolo 24;
 - maggiorazioni per lavoro a turni per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera a turni avvicendati, di cui all'art. 14: maggiorazione media realizzata negli ultimi 12 mesi, salvo altri eventuali periodi di riferimento aziendali in vigore;
 - ad personam turni di cui all'art. 26;
 - ad personam indennità nocive di cui alla Dichiarazione a verbale all'art. 43 del CCNL. 2-7-92.
3. Gli elementi aziendali da computare, a questi fini, trovano regolamentazione nella normativa aziendale secondo quanto in atto.

Chiarimento a verbale

Gli importi corrisposti dalle aziende ai lavoratori a fronte degli scatti di anzianità maturati fino al 30-6-1980 e congelati secondo quanto previsto dal 2° comma della "Norma transitoria" all'art. 21 del CCNL 14-7-1980 sono compresi tra gli elementi retributivi mensili di cui al 1° comma del presente articolo.

Art. 20 - Corresponsione della retribuzione

1. La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini e con le modalità in atto nelle singole aziende.
2. Nel caso che l'azienda, per fatto da essa dipendente e al di fuori dei casi di contestazione ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del TFR e della indennità di mancato preavviso.

3. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato un prospetto in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga o stipendio, cottimo, ecc.) e la elencazione delle trattenute e le ore da recuperare ai sensi dell'art. 8, par. C.

4. Tale prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

5. Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

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

7. Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

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

b) ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta la retribuzione afferente le ore non lavorate.

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

173/ore lavorative del mese

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

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

Art. 21 - Reclami sulla retribuzione

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

Art. 22 - Lavoro a cottimo

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

PARAGRAFO A

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

non inferiore al suddetto minimo, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di lavoratori venga riconosciuto di capacità ed operosità superiore al normale.

3. Nel caso di altre forme di retribuzione a rendimento, soggette alla disciplina del lavoro a cottimo, al lavoratore dovrà comunque essere garantita una percentuale del minimo di paga base corrispondente a quella minima di cottimo.

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

PARAGRAFO B

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

a) descrizione del posto di lavoro;

b) descrizione della lavorazione e del suo procedimento;

c) indicazione del modo operativo con le singole operazioni previste;

d) indicazione della tariffa di cottimo (a tempo, a prezzo o ad indice di rendimento);

e) gli organici di squadra o di gruppo, il macchinario assegnato nelle diverse operazioni, la distribuzione delle pause per garantire, qualora sia prevista la continuità del regolare funzionamento degli impianti, la possibilità di allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro.

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

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

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

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

PARAGRAFO C

10. Presso ogni stabilimento, la RSU nomina propri delegati in materia di cottimi, nel numero di 3 per gli stabilimenti fino a 3.000 dipendenti, 6 per gli stabilimenti con oltre 3.000 dipendenti e fino a 9.000 dipendenti e 9 per oltre 9000 dipendenti. Questi delegati rappresenteranno i lavoratori nelle controversie relative alle tabelle (o tariffe di cottimo).

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

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

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

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

PARAGRAFO D

15. La tabella di cottimo (o tariffa) comunicata resta in assestamento per un periodo di 40 giorni, durante il quale i lavoratori potranno contestare la tabella (o tariffa) medesima tramite i delegati della

RSU di cui al precedente 10° comma.

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

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

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

PARAGRAFO E

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

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

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

PARAGRAFO F

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

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

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

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

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

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

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

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

30. Quando i lavoratori siano vincolati nel loro lavoro al ritmo di altri lavoratori retribuiti a cottimo sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.
31. Le precedenti disposizioni valgono anche per le lavorazioni a ritmo predeterminato.
32. Per le lavorazioni a cottimo di breve durata e non ripetitive non troveranno applicazione i punti obiettivamente incompatibili.

Norme transitorie

1. Con riferimento alle variazioni della paga base stabilite dal presente contratto, l'utile minimo di cottimo di cui al comma 2, alle decorrenze del 1° gennaio 2023, del 1° gennaio 2024 e del 1° aprile 2025, sarà riproporzionato senza oneri né vantaggi rispetto alla situazione precedente.
2. Il compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi di cui all'art. 25 del CCNL 30 marzo 1996, viene definitivamente consolidato negli importi in atto precedentemente alla stipula del CCNL 15-4-2000 e continuerà ad essere erogato "ad personam" ai soli lavoratori in forza alla data del 30 aprile 2000. Gli importi di cui sopra saranno corrisposti diminuiti di una cifra pari a €4,13 nel caso in cui il lavoratore interessato usufruisca anche dell'indennità sostitutiva del premio di risultato di cui al comma 5 e al comma 6 dell'art. 24 del presente contratto.
3. Il compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi fissato aziendali in misura diversa da quella di cui all'art. 25 del CCNL 30-3-1996 segue la disciplina di cui alla Nota a verbale posta in calce all'art. 24 del vigente CCNL.

Art. 23 - Scatti di anzianità

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

Livello	€
Q	20,14
A	18,59
B-C-D	16,53
E-F	13,94
G	13,43
H	11,88
I	10,33

2. Il numero massimo maturabile di tali scatti è di 5.
3. Gli stessi hanno decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
4. In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Tale importo sarà diviso per il valore dello scatto di anzianità corrispondente al nuovo livello. Il quoziente indicherà il numero intero e la frazione di scatti di anzianità già maturati dal lavoratore e, per differenza con il totale degli scatti previsti dal presente articolo, il numero intero e la frazione di scatti di anzianità da maturare.
5. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.
6. Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito, né questi

potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Art. 24 - Contrattazione di II livello

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

1. Il presente contratto stabilisce le voci e le materie nelle quali si articola la contrattazione aziendale. Conseguentemente la contrattazione di secondo livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle apposite clausole di rinvio.

PREMIO DI RISULTATO

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

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

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

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

6. 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.

7. L'accordo aziendale ha durata triennale.

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

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

CLAUSOLA DI NON SOVRAPPONIBILITÀ

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

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO AZIENDALE

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

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Le presenti Linee guida costituiscono il riferimento operativo per facilitare l'applicazione della normativa dell'art. 24 del presente contratto e per favorire la maggiore diffusione della contrattazione aziendale dei premi di risultato.

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

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

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

Ulteriori possibilità di confronto tra Azienda e RSU sono stabilite da norme esterne al CCNL, come ad esempio la condivisione dei piani formativi aziendali da sottoporre a Fondimpresa,

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

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

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

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

AL FINE DI FACILITARE LO SVOLGIMENTO DELLE FASI SOPRA ELENcate, SI INDIVIDUANO LE SEGUENTI LINEE GUIDA DI DETTAGLIO, CHE COSTITUISCONO UN RIFERIMENTO OPERATIVO SOPRATTUTTO NELLE IMPRESE DI MINORI DIMENSIONI.

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

1. Analisi preliminare

Prima dell'inizio della trattativa, o nella sua fase iniziale, è opportuna una informativa aziendale sui

principali indicatori economici dell'impresa.

La panoramica potrà prendere in considerazione:

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

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

2. Scelta degli obiettivi di miglioramento

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

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

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

3. Definizione dettagliata dei parametri cui riferirsi

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

Ad esempio:

Aumento della produttività:

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

Miglioramento della qualità dei beni prodotti:

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

Miglioramento di alcuni indicatori economici dell'azienda:

- Fatturato
- Utile
- Margine operativo lordo (MOL)
- Altri indicatori di bilancio o rapporto delle diverse voci di bilancio tra loro
- Riduzione dei consumi energetici.

Miglioramenti organizzativi interni

- Miglioramento del servizio ai clienti
- Riduzione del numero di infortuni sul lavoro
- Corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e dei comportamenti e procedure di sicurezza
- Riduzione dell'assenteismo.

Applicazione di procedure e di sistemi di gestione

- Applicazione dei sistemi di qualità.

4. Obiettivi misti

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

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

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

produzione" e di quanto maturato per il parametro "Miglioramento della qualità del prodotto".

5. Variabilità

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

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

6. Valorizzazione dell'apporto lavorativo dei singoli dipendenti

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

A questo fine si potrà, ad esempio:

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

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

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

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

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

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

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

8. Applicazione dei benefici contributivi e fiscali

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

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

È opportuno che le parti, nel determinare la somma del premio, prevedano che essa sia onnicomprensiva degli effetti sulla retribuzione indiretta e differita e sul trattamento di fine rapporto. A questi fini è necessaria una apposita dichiarazione sul contratto aziendale, oltre al suo deposito presso la Direzione Provinciale del Lavoro, l'INPS e l'INAIL.

10. Modalità di gestione del Premio di risultato

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

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

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

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

Nota a verbale

1. I premi di produzione e gli istituti retributivi analoghi stabiliti a livello aziendale e consolidati in cifra ai sensi della Nota a verbale in calce all'art. 26 del CCNL 30 marzo 1996, vengono regolati come segue:
 - ai lavoratori in forza alla data del 15 aprile 2000 continueranno ad essere corrisposti "ad personam";
 - ai lavoratori assunti a decorrere dal 16 aprile 2000 saranno corrisposti per intero alla fine del 4° anno di anzianità di servizio e pro rata nei primi quattro anni, secondo modalità definite a livello aziendale.Ciò anche in considerazione dei necessari momenti di training e di adeguata qualificazione professionale.
2. Quanto sopra stabilito trova applicazione anche per il compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi fissato aziendalmente in misura diversa da quella di cui all'art. 25 del CCNL 30-3-1996.

Dichiarazione delle parti

Le parti si danno atto che i premi di risultato stipulati in conformità ai principi di cui al presente articolo hanno le caratteristiche per usufruire dei benefici contributivi fiscali individuati dall'Accordo interconfederale 23-7-2007 e dalla normativa vigente.

Chiarimento a verbale

Le parti precisano che, in fase di prima applicazione, il comma 6 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.

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

Art. 24 - Contrattazione di II livello

~~5 Nelle aziende con un numero di dipendenti non superiore a 100 che non abbiano realizzato in passato la contrattazione del premio di produzione del premio di risultato, sarà erogata l'indennità sostitutiva del premio di risultato prevista all'Allegato 1 del presente contratto.~~

6 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.

A livello aziendale sarà regolato con la contrattazione sul premio di risultato il passaggio dall'erogazione dell'indennità sostitutiva di cui all'Allegato 1 all'applicazione dell'accordo sul premio di risultato

___Omissis___

Art. 25 - Tredicesima mensilità

1. A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'Accordo interconfederale 27-10-1946, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione mensile, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2.
2. La corresponsione di tale mensilità deve avvenire prima di Natale, salvo conguaglio per gli eventuali elementi mobili.
3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

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

Art. 26 - Mantenimento delle maggiorazioni per lavoro a turni

1. Ai lavoratori che si siano avvicendati su tre o su due turni per oltre 20 anni, qualora vengano definitivamente spostati ad orari diurni, sarà riconosciuto "ad personam" un importo in cifra corrispondente all'80% dell'eventuale conseguente perdita di guadagno calcolata in base alla maggiorazione a tale titolo mediamente realizzata negli ultimi tre anni precedenti la decorrenza dell'"ad personam" stesso.
2. Con riferimento a quanto previsto al comma precedente, lo spostamento viene considerato definitivo, trascorso un periodo di 6 mesi.
3. Qualora il lavoratore venga nuovamente adibito al lavoro in turni, l'importo di cui al 1° comma non è cumulabile con l'indennità di turno che gli verrà corrisposta, dovendosi intendere che la cifra maggiore assorbe la minore.

Art. 27 - Indennità speciali

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

a) Indennità per maneggio di denaro e cauzione

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

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

b) Indennità per disagiata sede

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

Art. 28 - Quadri

1. In caso di assegnazione a mansioni superiori che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro, con riferimento a quanto previsto dall'art. 6 della Legge 13-5-1985, n. 190 ed in deroga all'art. 6 comma 3 del presente contratto, diviene definitiva trascorso un periodo continuativo di 6 mesi oppure dopo un periodo di 6 mesi anche non continuativi ma purché compresi in un massimo di 12 mesi.
2. Fermo restando quanto stabilito dalla normativa in materia di brevetti e di diritti di autore, al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni sui lavori compiuti dallo stesso in merito alle specifiche attività svolte.
3. A favore dei quadri verranno promossi interventi formativi e di aggiornamento professionale, per favorire adeguati livelli di preparazione e di esperienza professionale, quale supporto alle responsabilità loro affidate.
4. Ai quadri verrà assicurata la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti giudiziari per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
5. Ai lavoratori con qualifica di quadro è riconosciuto con decorrenza 10 settembre 2008 un nuovo elemento retributivo denominato "Indennità di funzione", pari a € 50,00 lordi. Detta indennità potrà

assorbire fino a concorrenza quanto corrisposto a titolo di superminimo individuale o da analoghe indennità riconosciute a livello aziendale.

Nota a verbale

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

Art. 29 - Trattenute per risarcimento danni

1. I danni che comportano trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.
2. Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10% del suo importo.

Art. 30 - Trasferta

1. Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:
 - a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
 - b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
 - c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;
 - d) se la missione dura oltre le 12 ore (ad eccezione del caso indicato al seguente comma 3) un'indennità giornaliera per spese di altra natura, non documentabili, pari al 30% della quota giornaliera degli elementi retributivi indicati dall'art. 19, comma 2 del presente contratto. Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità verrà calcolata moltiplicando il 30% della quota giornaliera degli elementi retributivi indicati per il numero dei giorni di missione.
2. Il trattamento di cui alla lettera d) assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate con le maggiorazioni di cui all'art. 12.
3. L'indennità di cui alla lettera d) sarà corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.
4. L'indennità di cui alla lettera d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Nota a verbale

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

Art. 31 - Trasferimento

1. Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto, normalmente con congruo preavviso, fermo restando che lo stesso può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di stabile dimora, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso le località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce

invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori e inerenti alle sue specifiche prestazioni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

PARAGRAFO A - Permessi di entrata ed uscita

1. A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.
2. Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.
3. Durante le ore di lavoro nessun lavoratore può lasciare lo stabilimento se non abbia avuto apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo superiore immediato; in tal caso al lavoratore compete la retribuzione del lavoro effettivamente prestato.

PARAGRAFO B - Congedi parentali e permessi per necessità diverse

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 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. Il congedo parentale di cui all'articolo 32 del D. Lgs. n. 151/2001 è fruibile con frazionamento su base oraria per gruppi di due ore o quattro ore giornaliere, riproporzionati, rispettivamente, ad un'ora e a due ore per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo. In ogni caso, i lavoratori addetti ai turni potranno frazionare il congedo parentale esclusivamente in gruppi di quattro ore giornaliere.
 7. Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il lavoratore è tenuto a preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità, il datore di lavoro cinque giorni prima indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a due giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.
 8. In materia di congedi parentali, in caso di assenze per periodi lunghi continuativi superiori ai venti giorni, ad eccezione dei casi di gravità ed urgenza, i lavoratori sono tenuti a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e in ogni caso con un preavviso non inferiore a dieci giorni.
 9. Fermo quanto previsto dall'articolo 47, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001 con riferimento alle cinque giornate all'anno di permesso non retribuito per la malattia del figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, ciascun genitore, alternativamente, potrà fruire di una ulteriore giornata all'anno di permesso non retribuito per le malattie del figlio di età compresa fra i tre e i dieci anni.
 10. Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere previsti all'articolo 24 del D.Lgs. 80/2015, debitamente certificati ai sensi della normativa in vigore, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi utilizzabile nell'arco temporale di tre anni. Al verificarsi delle condizioni previste dall'articolo 24 del D.Lgs. 80/2015, le lavoratrici interessate hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un ulteriore periodo retribuito di due mesi.
- Restano ferme le previsioni sulla frazionabilità del congedo e sul preavviso come previste dalla Legge.
11. 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.
 12. I lavoratori donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo, alle giornate di degenza necessarie al prelievo e a quelle di convalescenza necessarie per il ripristino dello stato di salute, debitamente documentati e certificati, ai sensi di quanto previsto dalla Legge 6 marzo 2001, n. 52 e dalla circolare INPS 15 settembre 2006, n. 97.

PARAGRAFO C - Volontariato

Per i lavoratori che facciano parte delle organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge

quadro sul volontariato, 11-8-1991, n. 266, le parti si richiamano alle facilitazioni in tema di flessibilità dell'orario di lavoro previste dall'art. 17 della suddetta Legge.

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

E. Iniziative per le vittime della violenza di genere.

In linea con l'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016, Allegato 7 lett. a) del CCNL, le parti si impegnano contro la violenza di genere e le molestie, anche sui luoghi di lavoro e, in generale, in tutti gli ambiti della vita civile.

Le parti perseguono l'obiettivo della tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro attraverso l'informazione e la sensibilizzazione sul tema, anche sulla base dei dati raccolti in sede di Osservatorio nazionale.

Sono previste delle specifiche misure all'articolo 34, comma 10, quali azioni concrete volte a supportare le lavoratrici inserite in percorsi di protezione nei casi di cui all'articolo 24 del D.Lgs. 80/2015.

Richiamando anche la Convenzione OIL 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro sulla violenza e sulle molestie ratificata con Legge n. 4 del 15 gennaio 2021, le parti promuovono la diffusione di una cultura che garantisca il diritto alla parità e alla non discriminazione, rafforzandone la diffusione e la consapevolezza nelle aziende tra i lavoratori e le lavoratrici, riconoscendo l'importanza delle misure di prevenzione attraverso la formazione e l'erogazione di informazioni in merito ai rischi identificati di violenza e di molestie.

Su queste basi, l'azienda potrà prevedere, iniziative formative e campagne di comunicazione per favorire la cultura inclusiva e la sensibilizzazione sulle misure comportamentali per contrastare la violenza di genere, ponendo particolare attenzione alla prevenzione e all'uso consapevole del linguaggio e al superamento degli stereotipi che ne alimentano le dinamiche e, anche su proposta della RSU oltre che delle lavoratrici e dei lavoratori, fino ad un massimo di quattro ore di formazione all'anno per il prossimo triennio di vigenza contrattuale.

Pertanto, dopo aver rinnovato l'impegno a prevenire e combattere efficacemente la violenza contro le donne e a promuovere una cultura fondata sul rispetto, sulla dignità e sull'uguaglianza, contrastando ogni forma di discriminazione attraverso la Dichiarazione Congiunta del 25 novembre 2025, Allegato 7 lett.b) del CCNL, le parti promuovono l'adozione delle seguenti iniziative. Alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere di cui all'art. 24, primo comma, del D.Lgs. n. 80/2015, saranno riconosciute, qualora ne facciano richiesta al proprio datore di lavoro, le seguenti possibili misure:

- diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito ulteriore di tre mesi fermo restando quanto stabilito per i primi tre mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 e dal comma 10 dell'art. 34 del CCNL;
- percorsi di formazione specifici per accompagnare il rientro al lavoro con un adeguato aggiornamento sulle eventuali novità e modifiche organizzative, curando in particolare il reinserimento nel gruppo di lavoro;
- la possibile anticipazione di quote del Tfr disponibile, anche con intese individuali, fermo restando il limite del 70% di cui all'art 2120 codice civile;
- il mantenimento della contribuzione mensile a carico dell'azienda al FasG&P per le lavoratrici iscritte durante il periodo di congedo di cui al comma 4 dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, per un massimo di quattro trimestri successivi alla concessione dello stesso;

- l'accesso al lavoro agile, laddove tale misura sia compatibile con l'organizzazione del lavoro e la mansione svolta.

___Omissis___

Art. 35 - Aspettativa

1. L'azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, per necessità personali o familiari, un periodo di aspettativa, che non comporterà, ad alcun effetto, la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione.
2. Per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari valgono le disposizioni di cui alla Legge 26-6-1990, n. 162.

Art. 36 - Congedo matrimoniale

1. Ferme restando le norme di Legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio, compete al lavoratore, non in prova, un periodo di congedo, con decorrenza della retribuzione (calcolata con riferimento agli elementi di cui all'art. 19, comma 2), pari a 15 giorni consecutivi, computati escludendo i giorni festivi.
2. Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore abbia diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato, in tale caso, al riconoscimento del diritto da parte dell'istituto stesso.
3. Nel caso che la normativa in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito, fino a concorrenza, dal nuovo trattamento.

Art. 37 - Servizio militare

1. Fermo restando che, ai sensi dell'art. 1 L. 226/2004, il servizio di leva obbligatoria è sospeso, in caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.
2. Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro, ed il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.
3. Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario, salvo i casi di comprovata impossibilità.

Art. 38 - Infortunio e malattie professionali

1. In materia si richiamano le disposizioni di Legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.
2. L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di Legge.
3. Qualora, durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertirne il proprio superiore diretto perché questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.
4. Nel caso di malattia o di infortunio professionali, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste

dall'art. 39 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionali, 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.

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

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

Art. 39 - Trattamento in caso di malattia o di infortunio non professionali

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

2. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica od il certificato cartaceo in caso di mancata trasmissione del certificato telematico per qualsiasi causa; qualora il terzo giorno coincidesse con uno dei giorni festivi di cui al primo comma dell'art. 15, tale termine è posticipato al primo giorno successivo non festivo.

3. La trasmissione del numero di protocollo identificativo del certificato inviato in via telematica o del certificato cartaceo è assolto secondo le modalità già in atto e/o regolata da accordi aziendali.

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

5. A tal fine viene stabilito quanto segue:

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

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

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

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

7. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al 5° comma del presente articolo il lavoratore decadrà dall'intero trattamento economico per l'intero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo e ferma restando l'azione disciplinare.

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

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

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

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

In caso di patologie di carattere oncologico e di gravi patologie che richiedano il ricorso a terapie salvavita, ai fini del computo dei termini di cui ai precedenti punti a), b) e c), non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia per terapie salvavita, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comporta

spettante.

Su espressa richiesta scritta del lavoratore interessato, l'azienda fornirà la situazione relativa al periodo di conservazione del posto.

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

Appartenenti al Gruppo 3) di cui all'art. 4:

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

- corresponsione di un'integrazione della predetta indennità sino a raggiungere complessivamente l'importo netto dell'intera retribuzione, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2, nei primi 3, 4 o 5 mesi, rispettivamente nella ipotesi di cui ai punti a), b) e c) del comma 8;

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

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

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

- a) intera nei primi 3, 4 o 5 mesi, rispettivamente nell'ipotesi di cui ai punti a),

- b) e c) del comma 8;

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

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

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

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

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

13. Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dal presente contratto per il caso di licenziamento.

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

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

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 10 mesi, durante il quale non decorrerà 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.

17. In presenza di malattie particolarmente gravi per natura e continuità di assenza, documentate clinicamente, azienda e RSU esamineranno i possibili interventi di tutela in quanto il lavoratore interessato ne faccia richiesta, nel rispetto del D.Lgs 196/2003.

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

Chiarimenti a verbale

1. L'azienda anticiperà ai lavoratori, anche se in prova, le indennità a carico dell'Inail, a condizione che le anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che ne venga garantito il rimborso da parte dell'istituto, attraverso conguaglio od altro analogo sistema.
2. I periodi di conservazione del posto di cui al 8° comma, nel caso di più assenze, si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi.
3. Nell'ambito della corresponsione del trattamento economico di malattia previsto dal comma 9 del presente articolo, l'azienda corrisponderà un'integrazione dell'indennità a carico degli istituti assicuratori, anche con riferimento alla 13^a mensilità.

Nota a verbale

1. Le parti firmatarie riconoscono che livelli anomali di assenze sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza e sulla competitività delle aziende e, di conseguenza, sulla stessa occupazione. Le parti firmatarie confermano quindi che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione.
2. A tal fine, in occasione degli incontri dell'Osservatorio nazionale di cui alla parte prima del presente contratto, le parti firmatarie porranno in essere gli strumenti necessari a quantificare il fenomeno, nei singoli comparti contrattuali, ne analizzeranno le cause ed opereranno gli interventi, anche nei confronti delle autorità preposte, ritenuti più opportuni.
3. In questa ottica nei casi in cui l'assenteismo per malattia sia superiore, a livello di unità operativa, alla media del triennio precedente, azienda ed RSU o in assenza di quest'ultime con le OO. SS. di categoria competenti territorialmente si incontreranno per valutare la situazione, individuare le cause e intraprendere tutte le iniziative utili per correggere la situazione ivi comprese quelle di carattere economico. Detto confronto dovrà esaurirsi entro 30 giorni dalla comunicazione effettuata dalla azienda.

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

Art. 39 - Trattamento in caso di malattia o di infortunio non professionali

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

- a) mesi 6 (mesi 8 in caso di disabilità) per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
- b) mesi 9 (mesi 12 in caso di disabilità) per gli aventi anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni;
- c) mesi 12 (mesi 16 in caso di disabilità) per gli aventi anzianità di servizio oltre 6 anni.

Per disabilità, in applicazione e alla luce degli obiettivi di cui al D. Lgs. n. 62/2024, si intende la condizione dei lavoratori e delle lavoratrici certificata ai sensi degli articoli 3 e 5 della Legge n. 104/1992 e/o computati/e ai sensi della Legge n. 68/1999, e comunicata al datore di lavoro, per tenere conto della specifica disabilità anche nell'ambito del diritto alla conservazione del posto in caso di malattia/infortunio extraprofessionale.

In caso di patologie di carattere oncologico e di gravi patologie che richiedano il ricorso a terapie salvavita, ai fini del computo dei termini di cui ai precedenti punti a), b) e c), non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia per terapie salvavita, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comportamento spettante.

Su espressa richiesta scritta del lavoratore/lavoratrice interessato/a, l'azienda fornirà la situazione relativa al periodo di conservazione del posto.

Il lavoratore/ la lavoratrice avrà l'onere, prima della scadenza dei termini di cui ai precedenti punti a), b) e c), di segnalare eventuali situazioni e/o certificazioni da cui

potrebbe conseguire l'allungamento del termine di conservazione del posto di lavoro. Per tutto quanto qui non espressamente previsto, ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, trovano applicazione le disposizioni di Legge vigenti anche con riferimento alla certificazione e al riconoscimento dello stato di disabilità da parte delle competenti strutture sanitarie pubbliche.

___Omissis___

Nota a verbale

1 Le parti firmatarie riconoscono che livelli anomali di assenze sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza e sulla competitività delle aziende e, di conseguenza, sulla stessa occupazione. Le parti firmatarie confermano quindi che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione e a tal fine verrà istituita una commissione di lavoro paritetica entro 6 mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo 2026 -2028.

___Omissis___

Art. 40 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

1. Per il trattamento normativo ed economico in caso di gravidanza e puerperio valgono le vigenti disposizioni di Legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.
2. Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire, fino a concorrenza, il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.
3. Le lavoratrici riceveranno inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di Legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione - da computare con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2 - per i primi 5 mesi di assenza.
4. Le assenze dal lavoro per gravidanza e puerperio, fermo restando quanto disposto dal 4° comma dell'articolo 9, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi 10.
5. Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o per puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 39 del presente contratto a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.
6. L'azienda anticiperà, ai normali periodi di paga, ai sensi della Legge 29-2-1980, n. 33 l'indennità di maternità a carico dell'INPS.

Chiarimento a verbale

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

Art. 41 - Ambiente di lavoro - Rappresentanza per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente

PARAGRAFO A

1. In applicazione del D.Lgs. 81/2008 e in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, è stata definita la seguente disciplina sul Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente (RLSSA). Il Rappresentante dei lavoratori per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente subentra a tutti gli effetti al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) previsto dal CCNL 2 giugno 2004.
2. In tutte le aziende ed unità produttive, i lavoratori eleggono la RLSSA in ragione di:

- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive sino a 100 dipendenti;
- 2 rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 101 a 200 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive con più di 1000 dipendenti.

3. La RLSSA viene eletta tra i componenti la RSU. In caso di assenza di RSU, la RLSSA viene eletta dai lavoratori al loro interno.

4. L'elezione della RLSSA avverrà secondo le procedure previste dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, che si intendono qui integralmente richiamate o secondo le procedure che verranno eventualmente definite in attuazione del D.Lgs. 81/2008.

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

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

5. La RLSSA svolge i compiti espressamente indicati dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008. In particolare, come espressamente previsto dal citato decreto:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è consultata preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- è consultata in occasione della designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP);
- è consultata sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- è consultata in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37, comma 9 del D.Lgs. 81/2008;
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/2008 nel corso della quale sono esaminati la relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e salute durante il lavoro, l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione e il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- riceve una formazione adeguata comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del D. Lgs. 81/2008;
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione.

6. La RLSSA inoltre partecipa a quei sopralluoghi specifici del medico competente eventualmente programmati dalla Direzione aziendale a seguito di comunicazioni effettuate ai sensi dell'art. 50 lett. n) del D.Lgs. 81/2008.

7. Il diritto di accesso della RLSSA ai luoghi di lavoro è esercitato nel rispetto delle esigenze produttive, con le limitazioni previste dalla Legge.

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

9. Per quanto riguarda le modalità di consultazione della RLSSA, le informazioni e la documentazione che la stessa ha diritto di ricevere dall'azienda, si intendono qui richiamati i punti 2.2 e 2.3 parte I dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

10. Le riunioni periodiche, previste dall'art. 35, comma 1, del D.Lgs. 81/2008 per le aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti, sono convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e su ordine del giorno scritto.

La convocazione della riunione periodica può essere richiesta anche dalla RLSSA al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda; a tale riunione potrà partecipare anche la RSU. Di ciascuna riunione viene redatto verbale, copia del

quale è consegnato alla RLSSA per la opportuna sensibilizzazione dei lavoratori sui problemi dell'ambiente e della sicurezza affrontati.

11. In base a quanto previsto dall'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, oltre al tempo necessario per gli adempimenti di cui alle lettere b, c, d, g, i ed I, ciascun componente la RLSSA ha diritto a:

- 72 ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti;
- 48 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 24 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano sino a 5 dipendenti.

12. La RLSSA ha diritto ad un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza, come previsto all'art. 37, del D.Lgs. 81/2008.

13. Il programma base per la formazione della RLSSA - svolto in due moduli nelle aziende con numero di dipendenti inferiore a 16 - ha una durata di 32 ore e deve comprendere, così come previsto dall'Accordo interconfederale 22-6-1995, le conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza nonché sui rischi delle attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione. Deve inoltre comprendere metodologie sulla valutazione del rischio e metodologie di comunicazione.

14. In aggiunta alla formazione di base di cui al comma precedente, la RLSSA ha diritto ad aggiornamenti formativi relativi all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di rischi nuovi. I relativi moduli formativi, svolti sulla base delle linee guida di settore elaborate dalla Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente (Titolo V, lettera A del presente contratto) avranno la durata di 8 ore annue.

PARAGRAFO B

15. L'azienda:

- qualora l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti al fine di migliorare l'ambiente di lavoro e la sicurezza imponesse la fermata totale o parziale degli stessi, provvederà ad utilizzare i lavoratori interessati in altre attività all'interno dello stabilimento ed ove ciò non fosse possibile, ad esaminare con la RSU soluzioni alternative;
- esaminerà con le Organizzazioni sindacali, le caratteristiche relative all'ambiente di lavoro dei nuovi complessi industriali, in occasione della loro installazione;
- annualmente, in occasione di una delle riunioni periodiche di cui al comma 10, affronterà con la RSU e la RLSSA le principali tematiche in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.

16. Inoltre, fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, nei casi in cui azienda e RLSSA abbiano concordato l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro:

- delegati dei lavoratori del gruppo direttamente esposto alle specifiche condizioni ambientali in esame e da esso designati di volta in volta nel proprio ambito, in numero proporzionale alla consistenza del gruppo stesso e comunque non superiore a sei, partecipano alla discussione in uno con la RSU, con il riconoscimento della retribuzione di fatto, in quanto la discussione medesima si svolga in orario di lavoro;
- i medici e tecnici sono tenuti al segreto sulle tecnologie e tecniche di produzione di cui vengono a conoscenza;
- gli oneri per il complesso degli interventi effettuati dalle aziende/enti, poiché congiuntamente designati, e quelli per la tenuta delle registrazioni sono a carico dell'azienda.

Art. 42 - Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro

PARAGRAFO A - Valori limite

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

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

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

PARAGRAFO B - Prevenzione

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

4. In particolare l'azienda:

a) può sottoporre il lavoratore a visita medica al momento dell'assunzione, al fine di accertarne preventivamente l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando lo ritenga opportuno;

b) sottopone in ottemperanza alle vigenti disposizioni di Legge, ove lo ritenga opportuno, o quando i singoli interessati lo richiedano, i lavoratori addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese fra quelle considerate strettamente tali dalla Legge) a periodiche visite mediche;

c) assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, in conformità a quanto disposto dall'art.37 del D.Lgs 81/2008 e dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 ;

d) è tenuta a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura possono riuscire nocivi alla salute del lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni. Tali mezzi protettivi di uso personale, come: zoccoli, maschere, guanti, occhiali, stivali di gomma, ecc., sono forniti a cura e carico dell'azienda, sono assegnati in dotazione per tutta la durata del lavoro e devono essere mantenuti in istato di efficienza;

e) deve disporre che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgono lavorazioni di sostanze nocive, consumino i pasti fuori dei reparti stessi, in locale adatto.

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

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

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

PARAGRAFO C - Registrazioni

8. Vengono istituiti:

a) il registro dei dati ambientali, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati delle rilevazioni riguardanti fattori ambientali fisici e chimici, i quali possano determinare situazioni di nocività e particolare gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati;

b) il registro dei dati biostatistici, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici obbligatori, nonché le assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune; il registro sarà tenuto a disposizione della RSU e dei lavoratori;

c) il libretto sanitario personale e di rischio, tenuto ed aggiornato a cura dei servizi sanitari di fabbrica, con vincolo di segreto professionale. In tale libretto saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali nonché, in sezioni separate, le risultanze del registro di cui alla lettera a) relative agli ambienti in cui ciascun lavoratore abbia svolto la sua attività. Il libretto sanitario personale, per quanto riguarda il personale femminile, sarà integrato da tutti i dati relativi al concepimento, aborto, gravidanza, fertilità, parto o salute del bambino, equilibrio ormonale, patologia dell'apparato genitale e del seno. Tali dati saranno forniti e aggiornati sulla base di certificazioni prodotte dalla lavoratrice e rilasciate dalle Aziende Sanitarie Locali o dai consultori o dal medico curante.

Il lavoratore o il medico curante da lui autorizzato, possono prendere visione e chiedere in ogni

momento estratti o copia del libretto sanitario, rivolgendosi a chi lo detiene. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, il libretto sarà consegnato al lavoratore;

d) scheda di sicurezza per gli impianti sottoposti a particolari rischi di esplosione, alta infiammabilità, scoppio e di emissione eccezionale di sostanze pericolose di cui al D.Lgs. 52/1997 e successive modifiche.

La scheda dovrà contenere i seguenti dati:

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

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

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

Art. 43 - Diritto allo studio e facilitazioni particolari per lavoratori studenti

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

PARAGRAFO A - Lavoratori studenti

2. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

3. Ferma restante la disposizione dell'art. 6 della L. 8-3-2000, n. 53, in attuazione dell'art. 10 della Legge 20-5-1970, n. 300 si conviene:

a) - Lavoratori studenti universitari

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

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

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

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

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

PARAGRAFO B - Diritto allo studio

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

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

7. Il monte ore complessivo di permessi retribuiti a carico dell'azienda e a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150

per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.

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

9. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio, non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il 3% del totale della forza occupata nel turno stesso; nell'unità produttiva stessa dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva. Tenuto conto dell'importanza di favorire la conoscenza della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, al fine della migliore integrazione e della prevenzione antinfortunistica, le aziende favoriranno la frequenza dei lavoratori stranieri ai corsi di lingua italiana di cui ai commi 5 e 6, indipendentemente dalla percentuale di assenza, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative.

10. Il lavoratore che richiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi della presente norma, dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare la frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, a un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

11. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale.

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

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

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

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

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

PARAGRAFO C - Congedi per la formazione

17. Ferme restanti le disposizioni della L. 8-3-2000, n. 53, i lavoratori con più di 5 anni di servizio presso la stessa azienda possono presentare, anche tramite la RSU, richieste di fruizione dei congedi per la formazione di cui all'art. 5 della Legge sopra indicata, con un preavviso di almeno:

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

18. Il numero di lavoratori che potranno avvalersi dei congedi per la formazione non potrà superare P1 % dei dipendenti occupati nell'unità produttiva e sarà pari ad 1 nelle unità produttive fino a 100 dipendenti.

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 44 - Abiti da lavoro

1. Ai lavoratori di nuova assunzione di cui ai Gruppi 2) e 3) dell'art. 4, le aziende forniranno gratuitamente, in uso, un abito da lavoro all'atto della conferma in servizio, provvedendo pure gratuitamente di anno in anno alla sostituzione dello stesso.
2. Per quanto concerne i lavoratori di cui al Gruppo 1) dell'art. 4 l'abito da lavoro verrà fornito ai soli tecnici di stabilimento o laboratorio.
3. Per i lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario, o che ne richiedano uno speciale, l'azienda provvederà a quanto sopra fornendo uno o più abiti all'anno nella misura resa necessaria dal grado di usura determinato dalle lavorazioni stesse, tenendo presente anche la necessità di assicurare l'efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene sul lavoro.
4. A titolo indicativo rientrano nel trattamento di cui sopra i lavoratori addetti alla produzione o manipolazione o impiego di solventi e di sostanze corrosive o caustiche (quali ad es.: solfuro di carbonio, soda caustica, acidi, sali di piombo, ecc.) oppure i lavoratori addetti a lavorazioni molto sporchevoli o di rapida usura degli abiti, quali ad es.: preparazione e manipolazione di soluzioni di gomma, sterlingatura, catramatura, bitumatura, verniciatura, paraffinatura a caldo, cernita cascami, ecc. oppure gli addetti alle presse o ai mescolatori, sempreché tali lavorazioni risultino effettivamente sporchevoli, oppure per i lavoratori il cui vestiario sia soggetto ad usura per contatto o per proiezione di sostanze ad elevate temperature, come avviene, ad esempio, per i lavoratori addetti ai forni di fusione metalli, alle caldaie generatrici di vapore a carbone o nafta, ecc., per i saldatori, oppure per i lavoratori addetti al carico e scarico a spalla, o al carico e trasporto di sostanze sporchevoli come nerofumo e carbone, ecc.
5. Ai lavoratori addetti ai servizi ausiliari, e che per le mansioni loro attribuite si trovino saltuariamente nelle condizioni suaccennate, dovrà pure essere fornito gratuitamente l'abito da lavoro, tenendo conto, agli effetti del numero di ricambi, del grado di esposizione agli agenti deterioranti.
6. Ai lavoratori che esplicano continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari od esposti alle intemperie, dovranno essere singolarmente forniti quegli indumenti speciali che saranno più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.
7. Quando invece le suddette condizioni si verificassero saltuariamente, anche se non ripetutamente, l'assegnazione di tali indumenti potrà essere fatta a mezzo di dotazione di reparto.
8. Ai lavoratori addetti a lavori particolarmente imbrattanti l'azienda deve assicurare la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.
9. Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad es. uscieri, portieri, guardiani, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Art. 45 - Lavoro delle donne e dei minori

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

Dichiarazione a verbale

Le parti, in conformità con quanto stabilito al 4° comma dell'art. 1 della Legge 9-12-1977, n. 903 che prevede eventuali deroghe alle disposizioni contenute nell'articolo stesso per mansioni di lavoro particolarmente pesanti per il personale femminile, convengono, in relazione alla eterogeneità dei settori ed al fatto che i fattori di pesantezza sono legati alle attuali concrete situazioni aziendali di carattere tecnico-organizzativo, di rinviare l'individuazione delle mansioni stesse a livello aziendale o anche territoriale purché per situazioni omogenee.

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

~~Art. 45 - Lavoro delle donne e dei minori~~

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

~~-~~

~~Dichiarazione a verbale~~

~~Le parti, in conformità con quanto stabilito al 4° comma dell'art. 1 della Legge 9-12-1977, n. 903 che prevede eventuali deroghe alle disposizioni contenute nell'articolo stesso per mansioni di lavoro particolarmente pesanti per il personale femminile, convengono, in relazione alla eterogeneità dei settori ed al fatto che i fattori di pesantezza sono legati alle attuali concrete situazioni aziendali di carattere tecnico organizzativo, di rinviare l'individuazione delle mansioni stesse a livello aziendale o anche territoriale purché per situazioni omogenee.~~

Art. 45 - La formazione per l'innovazione, la competitività delle imprese e la professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici

1 La professionalità e l'aggiornamento professionale continuo dei lavoratori e delle lavoratrici riveste un ruolo centrale rispetto alla competitività delle imprese, alla gestione delle transizioni sociali, delle trasformazioni del lavoro (digitalizzazione, intelligenza artificiale, demografia) e alla modernizzazione della organizzazione del lavoro e dei processi produttivi.

2 Per favorire quanto sopra, per il periodo di vigenza contrattuale, le aziende riconosceranno a beneficio dei lavoratori e delle lavoratrici, non in prova, assunti a tempo indeterminato, un monte ore pro-capite pari a 12 ore di formazione.

3 La formazione sarà finalizzata alla professionalizzazione, al costante aggiornamento sia delle competenze tecniche e specialistiche sia di quelle trasversali divenute essenziali nell'evoluzione dei processi produttivi e di trasformazione digitale, e ad accompagnare i percorsi di riqualificazione e aggiornamento delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

5 I percorsi formativi saranno indirizzati all'intera platea di lavoratori e lavoratrici così come sopra individuata, nei tempi e nei modi definiti da ciascuna azienda.

6 Gli interventi formativi saranno prioritariamente svolti nella modalità "on the job" e in affiancamento con personale con adeguata esperienza e professionalità, anche nella logica della trasmissione delle competenze e dei saperi funzionale anche a una maggiore integrazione intergenerazionale nelle aziende.

7 La formazione in materia di salute e sicurezza di base di cui all'art. 37, co. 1, d. lgs. n. 81/2008 è esclusa dal monte ore di cui al punto 2.

8 Fatti salvi i casi di impossibilità o forza maggiore, i lavoratori e le lavoratrici sono tenuti alla frequenza delle iniziative formative di cui al presente articolo. Le ore eventualmente non fruite entro il periodo di competenza per motivi imputabili al lavoratore e alla lavoratrice non saranno parte del personale, salve diverse intese.

___Omissis___

Art. 46 - Reclami e controversie

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

2. In caso di mancato accordo fra le parti, il reclamo o la controversia saranno sottoposti all'esame delle

competenti Associazioni sindacali, per il tentativo di conciliazione.

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

Dichiarazione delle parti

Durante la vigenza del contratto, nell'ambito degli incontri di cui al Titolo I "Relazioni industriali", le parti esamineranno la possibilità di realizzare, anche in relazione a quanto previsto dall'Accordo interconfederale 25-1-1990, procedure per la composizione delle controversie individuali e plurime.

Art. 47 - Inizio e fine del lavoro

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

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

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

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

Art. 48 - Consegna e conservazione utensili e materiali

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

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

3. Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non consegnate.

4. È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto a lui affidato.

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

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

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

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

Art. 49 - Visita di inventario e di controllo

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

2. Le visite di controllo sulle persone sono ammesse nei casi e con le modalità previste all'art. 6 della

Art. 50 - Assenze

1. L'assenza dal lavoro deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio del normale orario lavorativo, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in grado di ricevere le comunicazioni. La relativa giustificazione dovrà essere fornita entro il giorno successivo.
2. L'assenza, ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.
3. Il lavoratore che non avesse fatto il regolare movimento della scheda è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro, e prima dell'uscita, la sua presenza nello stabilimento; in tal caso però sarà considerato ritardatario.

Art. 51 - Rapporti in azienda

1. I rapporti tra i lavoratori, ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza. Devono, fra l'altro, essere evitati:
 - comportamenti offensivi a connotazione sessuale, che possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
 - qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino non pregiudizievoli all'attività lavorativa ed alla convivenza nei luoghi di lavoro.
2. Nell'esecuzione del lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.
3. L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.
4. In particolare il lavoratore deve:
 - a) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
 - b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto nonché quelle impartite dai superiori;
 - c) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.A sua volta l'azienda non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui sopra e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del codice civile;
- d) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti a lui affidati.

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

Art. 51 - Rapporti in azienda

___Omissis___

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

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

2 Nell'esecuzione del lavoro, il lavoratore/la lavoratrice dipende dai rispettivi e dalle rispettive superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

3 L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori e le lavoratrici a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al/alla superiore diretto/a, ciascun lavoratore/lavoratrice è tenuto/a ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

4 In particolare il lavoratore/la lavoratrice deve:

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

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

- d) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti a lui/ lei affidati;
- e) collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, così come previsto nella Dichiarazione ai sensi dell'Accordo Quadro tra Confindustria, CISL e UIL del 25 gennaio 2016, di cui all'Allegato 7 del CCNL.

___Omissis___

Art. 52 - Provvedimenti disciplinari

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

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

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

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

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

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

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

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

applicazione.

Art. 53 - Multe e sospensioni

1. Incorre nel provvedimento della multa e della sospensione il lavoratore:

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

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

3. L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'INPS.

Art. 54 - Licenziamento per mancanze

1. Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

2. In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto d) dell'art. 53, sempreché la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;
- c) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;
- d) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, pronunciata anche ex art. 444 c.p.p., per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- e) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- g) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
- h) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;
- i) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave

perturbamento alla vita aziendale;

l) costruzione, entro le officine dell'azienda, di progetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;

m) recidiva nella mancanza di cui al punto f) dell'art. 53;

n) trascuranza dell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 53;

o) mancanze disciplinari configurabili nei termini previsti dal 1° comma del presente articolo.

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

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

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

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

Art. 56 - Preavviso

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 57 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

1. Il trattamento di fine rapporto, spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è disciplinato dall'art. 2120 del codice civile così come modificato dalla Legge 29-5-1982, n. 297 e successive modifiche.

2. La retribuzione annua per la determinazione della quota TFR spettante è composta esclusivamente dai seguenti elementi retributivi:

- paga mensile o stipendio (minimo contrattuale - scatti di anzianità ed aumenti periodici di anzianità congelati ex art. 21, norma transitoria, del CCNL 14-7-1980 - eventuali aumenti di merito - eventuale importo retributivo individuale di cui all'art. 17, comma 2 del CCNL 2-7-1992, indennità di funzione per la qualifica dei quadri ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
- maggiorazioni per lavoro in turni avvicendati di cui al 4° comma, punto 7) dell'art. 12 e "ad personam" per mantenimento della maggiorazione di cui all'art. 26;
- premio di produzione di cui alla Nota a verbale in calce all'art. 24 nonché l'indennità sostitutiva del premio di risultato di cui al comma 5 e al comma 6 del già citato articolo;
- cottimo o "ad personam" di cui al comma 22 dell'art. 22;
- "ad personam compenso sostitutivo del cottimo e di altri incentivi" di cui alla Norma transitoria in calce all'art. 23 del CCNL 15-4-2000;
- compenso per lavoro discontinuo sino alle 48 ore settimanali;
- indennità di mensa;
- dagli elementi suindicati corrisposti a titolo di tredicesima mensilità e di indennità sostitutiva del preavviso.

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

4. La quota annua ottenuta dividendo per 13.5 i surriportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata nella misura di 30/30.

5. Nelle aziende con oltre 50 dipendenti il lavoratore in costanza di rapporto di lavoro può chiedere per una seconda volta un'anticipazione sul TFR maturato per le causali previste dalla Legge e fermo restando il limite del 70% di cui all'art. 2120 codice civile della posizione individuale giacente in azienda all'atto della richiesta.

Nota a verbale

1. L'indennità di anzianità maturata secondo la previgente disciplina viene accantonata e rivalutata secondo le disposizioni della Legge 297/82.

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

- € 28,41 già eventualmente corrisposte, in applicazione dell'Accordo 31-3-1977, ai lavoratori in forza e non in prova alla medesima data;
- € 64,56 già eventualmente corrisposte, in applicazione dell'Accordo 14-7-1980, ai lavoratori in forza e non in prova alla medesima data.

Art. 58 - Indennità in caso di morte

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

2. In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore la indennità sostitutiva del preavviso ed il trattamento di fine rapporto previsti dalla corrispondente regolamentazione, saranno liquidati a titolo di

"indennità in caso di morte" al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del codice civile.

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

Art. 59 - Cessione, trasformazione di azienda

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

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

Art. 60 - Rappresentanza Sindacale Unitaria, Commissioni Interne e Delegato d'impresa

PARAGRAFO A - Rappresentanza Sindacale Unitaria

1. Ad iniziativa delle Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto e che abbiano formalmente aderito all'Accordo interconfederale 10-01-2014, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori (RSU), secondo la disciplina di elezione prevista dal su citato accordo.

2. L'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle Associazioni previste alla parte seconda, punto 4 lettera b) dell'Accordo interconfederale 20-12-1993 nel rispetto delle condizioni ivi previste.

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

4. Il numero dei componenti la RSU è individuato come segue, in funzione del numero di lavoratori in forza nelle unità produttive;

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

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

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

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

7. Nelle unità produttive con più di 300 dipendenti, la RSU, ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, deve avvalersi, per i rapporti con la Direzione aziendale, di un Comitato esecutivo eletto tra i suoi componenti.

8. La RSU sostituisce il Consiglio di fabbrica di cui all'art. 65 del CCNL 2-7-1992 e i suoi componenti subentrano alle R.S.A. ed ai dirigenti della R.S.A. di cui alla Legge 300/70 per titolarità di diritti, permessi, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente contratto.

9. Nei confronti di ciascun componente la RSU, eletto o designato nell'ambito del numero corrispondente al limite occupazionale previsto al precedente punto 5, si applica la tutela di cui agli artt. 18 e 22 della Legge 300/70.

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

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

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

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

14. Le operazioni connesse con l'elezione della RSU saranno svolte, in funzione delle esigenze produttive, secondo le modalità indicate dall'Accordo interconfederale 10-01-2014. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione. La Direzione aziendale per parte sua fornirà alla commissione elettorale l'elenco dei dipendenti con diritto di voto, secondo la richiamata disciplina prevista dall'Accordo interconfederale.

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

PARAGRAFO B - Commissioni interne e Delegato d'impresa

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

17. Per le imprese da 5 a 15 dipendenti sono confermate le norme previste dall'Accordo interconfederale 18-4-1966 inerenti il Delegato d'impresa, i suoi compiti e la relativa tutela.

18. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia alle disposizioni dell'Accordo interconfederale 10-01-2014.

Note a verbale

1. I permessi di cui al presente articolo assorbono quelli spettanti ai dirigenti della Rappresentanza sindacale aziendale a norma dell'art. 23 della Legge 300/70 nonché quelli sinora concessi alla Commissione interna.

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

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

Art. 61 - Assemblee

1. Fermo restando quanto previsto dall'Accordo interconfederale 20-12-1993, nelle singole unità produttive che occupino più di 15 dipendenti, potranno essere promosse dalla RSU assemblee del personale in forza presso l'unità medesima, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.

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

lavorativa.

3. Le assemblee durante l'orario di lavoro saranno svolte in modo tale da garantire l'ordinato eventuale arresto e la pronta ripresa del lavoro e, nei cicli continui e lavorazioni a turno, la loro normale prosecuzione, con modalità da concordare tra le Direzioni aziendali e la RSU. Nelle lavorazioni a turni o a ciclo continuo la partecipazione di tutti i lavoratori potrà essere assicurata articolando l'assemblea secondo la distribuzione dei turni. Le assemblee saranno normalmente tenute all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro o della sosta giornaliera.
4. Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto, previamente indicati al datore di lavoro.
5. La RSU che intenda convocare l'assemblea deve far pervenire alla Direzione aziendale interessata, normalmente almeno 2 giorni lavorativi prima della data prevista per l'assemblea stessa, una comunicazione scritta contenente l'indicazione del giorno, dell'ora di inizio e della durata presunta, nonché l'ordine del giorno.
6. Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data dell'assemblea saranno comunicate entro 24 ore dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro a quelle dei lavoratori.
7. La RSU provvederà a dare comunicazione dell'assemblea mediante avviso affisso negli albi aziendali.
8. Lo svolgimento delle assemblee, durante l'orario di lavoro, è limitato a 10 ore all'anno, compensate con la retribuzione che ciascun lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato l'attività lavorativa secondo il proprio orario normale di lavoro.
9. Ove dette assemblee riguardino gruppi di lavoratori, potranno aver luogo durante l'orario di lavoro quando non impediscano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.
10. Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti e per un massimo di 8 ore annue retribuite.
11. Nel caso di cui al precedente comma e nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, nelle quali non sia stata costituita la RSU, le assemblee potranno essere promosse unitariamente dalle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.
12. Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 62 - Affissioni

1. Le Direzioni aziendali consentiranno alla RSU ed ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto di far affiggere, in apposito albo, comunicazioni firmate dai responsabili e inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla Direzione aziendale.

Art. 63 - Permessi per cariche sindacali

1. Con decorrenza dal 1 ° gennaio 2015 ai lavoratori membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL (di seguito definite "OO.SS.") saranno concessi, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, permessi retribuiti per l'espletamento delle loro funzioni.
2. Tali permessi sono retribuiti fino ad un massimo di 56 ore all'anno per ciascun lavoratore nominato. Tali permessi potranno essere usufruiti a giornate intere oppure a gruppi di 4 ore.
3. Nel caso di nomina in corso d'anno il componente dell'organo direttivo avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quota massima annua di permessi retribuiti, di cui al comma precedente, quanti

sono i mesi di effettiva nomina, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

4. Per la determinazione della misura del numero massimo delle nomine a disposizione di ciascuna OO.SS. si prendono a riferimento i dati associativi in possesso dell'azienda relativi alle deleghe per la trattenuta dei contributi sindacali (di seguito definiti "iscritti") presenti nell'unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente ed il dimensionamento della stessa unità. Pertanto ciascuna OO.SS. potrà nominare un numero massimo di componenti degli organi direttivi la cui determinazione è operata mediante il seguente calcolo matematico "numero degli iscritti" x "percentuale da applicare" con riferimento alla fascia di appartenenza. Le fasce di appartenenza e le rispettive percentuali da applicare sono indicate nella tabella del successivo punto 7.

5. Qualora il numero di nomine risultanti dal suddetto calcolo sia superiore al numero minimo di garanzia, di cui al comma 6 che segue, e non sia un numero intero si procederà all'arrotondamento all'unità superiore se la parte decimale è maggiore a 0,5; nel caso la parte decimale fosse minore o uguale allo 0,5 l'arrotondamento sarà effettuato all'unità inferiore.

6. Sarà garantito un numero minimo di nomine con un monte ore globale annuo di permessi retribuiti ad esso dedicato. Il numero minimo garantito si applica, in via alternativa, solo quando il calcolo matematico, di cui al comma 4, evidenzia un numero di nomine inferiore allo stesso minimo garantito. Al verificarsi di tale condizione non saranno effettuati arrotondamenti ma saranno semplicemente applicati i valori del numero minimo garantito ed il monte ore complessivo dedicato riportati nella tabella del successivo punto 7.

7. Tabella:

Fasce	Numero massimo nomine	Minimo garantito	
		Numero nomine	Monte ore globale
nelle unità fino a 200 dipendenti	12% del totale degli iscritti	fino a 2	56
nelle unità da 201 a 500 dipendenti	10% del totale degli iscritti	fino a 2	56
nelle unità da 501 a 1000 dipendenti	8% del totale degli iscritti	fino a 3	112
nelle unità oltre 1001 dipendenti	6% del totale degli iscritti	fino a 3	112

- numero iscritti della OO.SS. XYZ 97 su 300 dipendenti presenti nell'unità produttiva. Alla OO.SS. XYZ spetteranno 10 nomine ($97 \times 10\% = 9,7$ arrotondato a 10 unità).

- numero iscritti della OO.SS. XYZ 13 su 300 dipendenti presenti nell'unità produttiva. Alla OO.SS. XYZ spetteranno 2 nomine ($13 \times 10\% = 1,3$ arrotondato a 2 unità in applicazione del minimo garantito).

8. Il permesso deve essere espressamente richiesto per iscritto e con preavviso di almeno 48 ore dalle OO.SS. all'Associazione provinciale territorialmente competente dei datori di lavoro e all'impresa interessata.

9. L'appartenenza ad organi direttivi, di cui al punto 1, e le relative variazioni devono essere tempestivamente comunicate per iscritto dalle OO.SS. alle Associazioni territoriali competenti dei datori di lavoro che provvederanno a comunicarle all'azienda interessata.

Art. 64 - Aspettativa per cariche pubbliche e sindacali

1. Il lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive ovvero cariche sindacali provinciali e nazionali può, a richiesta, essere collocato in aspettativa per la durata della carica.
2. Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità (non però agli effetti della tredicesima mensilità e del godimento delle ferie), fino ad una durata massima di 2 anni, prolungata a 3, nel caso che il lavoratore abbia precedentemente maturato presso l'azienda, all'inizio dell'aspettativa, un'anzianità continuativa di effettivo servizio non inferiore a 3 anni.

Art. 65 - Versamento dei contributi sindacali

1. L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali sulla retribuzione dei lavoratori che ne facciano richiesta mediante delega individuale, debitamente sottoscritta dal lavoratore interessato e valida fino a revoca.
2. La delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare in percentuale sul minimo contrattuale del contributo che l'azienda stessa è autorizzata a trattenere e della Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo.
3. L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza mediante versamento ad un istituto bancario sul conto corrente indicato dallo stesso Sindacato. Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

Chiarimento a verbale

Con le norme di cui al presente articolo le parti hanno inteso disciplina-re, per le aziende e per i lavoratori associati, il sistema di versamento delle quote sindacali, ma non di sostituire obbligatoriamente gli eventuali diversi sistemi concordati presso le singole aziende.

Dichiarazione a verbale

1. Le Organizzazioni dei lavoratori stipulanti dichiarano che i lavoratori da esse rappresentati ritengono che la trasformazione da cifra in misura percentuale sul minimo contrattuale nonché ogni modifica della percentuale stessa e delle modalità di iscrizione e versamento, sempre salvo il diritto individuale di revoca, non dà luogo a rinnovo delle deleghe già rilasciate.
2. Le Organizzazioni dei datori di lavoro stipulanti prendono atto della dichiarazione suddetta.

Art. 66 - Abrogazione dei precedenti contratti - Opzione

1. Il presente contratto, le cui norme sono inscindibili nel loro complesso, annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti collettivi nazionali e quelli provinciali integrativi preesistenti per le categorie dei lavoratori cui si riferiscono.
2. Per quanto concerne gli accordi interconfederali, gli altri accordi provinciali e gli accordi aziendali, si intendono superate e sostituite (salvi facendo i casi di esplicito richiamo) le norme afferenti agli istituti disciplinati dal presente contratto, le cui disposizioni - nell'ambito di ciascuno degli istituti stessi - sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.
3. Peraltro, per quanto concerne i predetti altri accordi provinciali ed accordi aziendali, le parti interessate si consulteranno per proporre poi alle rispettive competenti Organizzazioni sindacali periferiche l'accordo per l'opzione - in relazione a singoli istituti - fra le norme di cui al presente contratto e quelle degli accordi in questione regolanti i singoli stessi istituti.
4. L'opzione non potrà essere esercitata dopo il sessantesimo giorno dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 67 - Condizioni di miglior favore

Le parti si danno reciprocamente atto che, stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

Art. 68 - Piccole aziende

Per le piccole aziende industriali che occupano non più di 25 operai si conviene che, attraverso accordi da stipularsi fra le competenti Organizzazioni sindacali provinciali, si potrà addivenire a temperamenti che valgano a limitare l'onere di qualche istituto contrattuale.

Art. 69 - Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa

1. Le aziende distribuiranno gratuitamente ai lavoratori in servizio una copia del presente contratto di lavoro.
2. Per l'applicazione di quanto sopra disposto, avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente contratto.
3. È vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

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

1. Il presente contratto decorre dal 10 gennaio 2023 e avrà vigore fino al 31 dicembre 2025. Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste, le parti stabiliscono che le nuove disposizioni nonché le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali con l'Accordo del 26-1-2023 decorrono dal 1° gennaio 2023.
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.

RINNOVI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

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

- 1 Il presente contratto decorre dal ~~1° gennaio 2023~~ 1° gennaio 2026 e avrà vigore fino al ~~31 dicembre 2025~~ 31 dicembre 2028. Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste, le parti stabiliscono che le nuove disposizioni nonché le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali con l'Accordo del ~~26-1-2023~~ 10 dicembre 2025 decorrono dal ~~1° gennaio 2023~~ 1° gennaio 2026.
- 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.

ALLEGATI

Allegato 1 - Importi dell'indennità sostitutiva del premio di risultato mensile applicabile, in alternativa al premio di risultato alle imprese di cui al comma 5 e al comma 6 dell'art. 24 del presente contratto

Categoria	€
I	30,00
H	33,00
G	35,00
F	37,00
E	39,00
D	42,00
C	43,00
B	44,00
A	47,00
Q	51,00

Allegati all'art. 4 - Declaratorie e posizioni professionali

Allegato 2 - Declaratorie e posizioni professionali

AMMINISTRAZIONE

LIVELLO A

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una articolata formazione tecnica specialistica, orientata ad interventi in processi e metodologie dell'area di appartenenza e alla individuazione di soluzioni integrate con altre aree funzionali;
- hanno la responsabilità di attività che comportano rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di appartenenza, con guida, coordinamento e controllo delle attività di altri lavoratori;
- operano in condizioni di autonomia direttiva, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività; ricevono

una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

A/1 RESPONSABILE SETTORE/COORDINATORE ATTIVITÀ CONTABILI

- Opera nell'ambito di un'area/settore amministrativo (contabilità: generale, analitica/industriale, fatturazione: clienti e fornitori).
- Guida, coordina e controlla l'attività di personale amministrativo.
- Garantisce lo svolgimento delle pratiche amministrative, nel rispetto delle norme di Legge e delle procedure aziendali.
- Elabora le informazioni per la redazione di documenti amministrativi/contabili e/o per analisi statistiche, previsionali e consuntive.
- Le sue funzioni implicano anche rapporti con enti esterni all'azienda.

A/1 SPECIALISTA ATTIVITÀ CONTABILI

- Nell'ambito di un'unità operativa, garantisce l'esecuzione di tutte le attività amministrative (contabilità, controllo di gestione, salda-conto clienti e fornitori, cassa etc.), anche attraverso rapporti con enti esterni e/o predispone procedure per l'ottimale gestione amministrativa dell'unità medesima.

A/1 COORDINATORE ATTIVITÀ DI REVISIONE INTERNA

- Opera nell'ambito dell'area amministrazione e contabilità.
- Guida, coordina e controlla il lavoro di uno o più revisori.
- Controlla, anche con l'utilizzo di particolari tecniche, le attività di revisione interna. Valuta e verifica la corretta gestione amministrativa e contabile, attraverso l'analisi ed il riscontro delle varie operazioni e l'esame delle documentazioni, anche al fine del miglioramento dell'affidabilità del sistema di controlli interni.

LIVELLO B

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore, o formazione equivalente, o esperienza precedente; unitamente ad una approfondita conoscenza tecnica specialistica volta alla gestione critica di procedure, metodologie e adempimenti normativi nei settori giuslavoristici e di bilancio/contabilità;
- hanno la responsabilità di garantire che il risultato delle attività, articolate secondo pratiche e metodi diversi, sia costantemente ed esattamente conforme, pur in presenza di numerose e complesse variabili ed interferenze, alle disposizioni normative pertinenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area professionale;
- operano con ampia autonomia decisionale, disimpegnando compiti implicanti scelte nell'ambito delle pratiche e norme di riferimento; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

B/1 REVISORE

- Esegue, secondo i programmi di audit, analisi, valutazioni, verifiche e riscontri di complesse procedure e di operazioni amministrative e contabili, accertandone la conformità alle normative aziendali ed agli obblighi di Legge.

- Effettua le conseguenti segnalazioni e promuove il miglioramento delle suddette procedure, al fine di minimizzare le deviazioni dagli standards.

LIVELLO C

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una formazione tecnica specialistica volta alla gestione critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità di attività, nell'ambito di pratiche e metodi diversi che, per variabilità ed incertezza dei risultati, comportino scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area funzionale;
- operano in condizioni di autonomia decisionale, disimpegnando compiti secondo differenti procedure e metodologie, implicanti scelte di priorità nell'ambito delle norme e pratiche stabilite; ricevono una verifica del risultato complessivo delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

C/1 CONTABILE

- Opera nell'ambito di un settore amministrativo (contabilità, fatturazione clienti e/o fornitori, etc.).
- Sulla base delle procedure aziendali, controlla l'attendibilità e la conformità dei dati contabili, anche attraverso contatti con enti interni ed esterni all'azienda, e ne esegue la registrazione e l'elaborazione, utilizzando anche supporti informatici.

C/1 CASSIERE

- Effettua, secondo procedure prestabilite, attività contabili conseguenti alle operazioni di pagamento e di incasso, avendone la responsabilità finanziaria degli errori.

LIVELLO F

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso: l'intero ciclo delle scuole professionali o formazione equivalente oppure esperienza precedente; unitamente ad un adeguato tirocinio per la maturazione di particolari capacità operative e particolari abilità manuali e/o per l'utilizzo di mezzi e per comprendere e mettere in pratica procedure prestabilite;
- hanno la responsabilità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle prestazioni;
- operano in condizioni di autonomia operativa, eseguendo compiti secondo istruzioni ricevute nell'ambito di procedure e metodi dati, con limitata possibilità di scelta tra differenti opzioni; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

F/1 ADDETTO CONTABILITÀ

- Provvede alla raccolta di dati ed allo svolgimento di una o più operazioni contabili, sulla base di schemi e metodologie standard: impostazione e registrazione dati su moduli o supporti informatici,

totalizzazioni e valorizzazioni, elaborazioni statistiche, etc.

COMMERCIALE E LOGISTICA

LIVELLO A

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una articolata formazione tecnica specialistica, orientata ad interventi in processi e metodologie dell'area di appartenenza e alla individuazione di soluzioni integrate con altre aree funzionali;
- hanno la responsabilità di attività che comportano rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di appartenenza, con guida, coordinamento e controllo delle attività di altri lavoratori;
- operano in condizioni di autonomia direttiva, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

A/1 SPECIALISTA DI MARKETING

- Collabora alla definizione degli obiettivi di vendita, in termini di volumi, mix, condizioni di vendita e campagne promozionali, a livello nazionale e per singola zona.
- Svolge attività di supporto alla linea di vendita, analizzando e curando la corretta applicazione metodologica e operativa delle leve di marketing.
- Assicura l'attuazione, la gestione operativa ed il costante aggiornamento del flusso informativo tra la linea di vendita e gli enti interni ed esterni alla società.

A/1 COORDINATORE DI SEZIONE COMMERCIALE

- Analizza e stima il mercato, individuando le opportunità di sviluppo del business e proponendo al capo zona gli obiettivi di zona coerenti con le politiche aziendali.
- Esegue una valutazione della clientela in funzione del mix prodotto, mix canali, dei potenziali e dell'affidabilità della stessa; identifica inoltre le priorità di copertura e di penetrazione nel mercato.
- Gestisce in modo differenziato la clientela nell'ambito delle relative leve a disposizione (sconto, credito, attività promozionale, assistenza tecnica, logistica) tenendosi informato dell'attività della concorrenza.
- Assegna agli addetti alle vendite gli obiettivi in linea con il potenziale delle zone di competenza e fornisce loro supporto al fine di assicurare e controllare il raggiungimento degli obiettivi globali.

A/1 VENDITORE

- Realizza gli obiettivi di vendita concordati con il superiore, nell'ambito della zona e del prodotto di competenza, individuando la potenzialità del mercato, analizzando e valutando, in termini di copertura e di penetrazione, le varie informazioni acquisite.
- Concorda con il capo zona i potenziali, gli obiettivi ed i programmi di vendita per singolo cliente.
- Sviluppa costantemente azioni promozionali e di vendita operando scelte di selezione ed acquisizione della clientela ed illustra a ciascun cliente i vantaggi previsti dalla campagna di vendita in funzione dei volumi, del mix di prodotto e dei tempi di acquisto ed in confronto con quelli della concorrenza.
- Verifica il rapporto fido/esposizione e programma il rifornimento tenendo conto delle possibilità finanziarie del cliente in modo da non creare possibilità di scaduto.

A/1 COORDINATORE TECNICO-COMMERCIALE

- Fornisce consulenza ed assistenza tecnica al cliente per garantire un corretto utilizzo del prodotto in funzione del tipo di applicazione, guidando, coordinando e controllando le attività di assistenti ed addetti.
- Raccoglie informazioni e dati utili a valutare il grado di apprezzamento del prodotto di competenza ed a suggerire miglioramenti del prodotto/servizio.
- Supporta il personale di vendita durante le trattative commerciali qualora si presenti la necessità di fornire specifiche notizie tecniche.

A/1 COORDINATORE GESTIONE ORDINI

- Ricevuti gli ordini direttamente dal cliente, ne cura la gestione guidando, coordinando e controllando i collaboratori nei rapporti con la clientela.
- Controlla, sulla base dei fidi assegnati, l'affidabilità del cliente e concorda con gli enti competenti le eventuali azioni conseguenti.
- Mantiene rapporti con gli enti commerciali, di produzione ed amministrativi.

A/1 ACQUISITORE

- Elabora il piano degli acquisti e degli approvvigionamenti sulla base dei programmi di produzione e dei livelli di scorta definiti; esegue ricerche di mercato, per individuare possibili fornitori.
- Conduce direttamente, nell'ambito del mandato ricevuto, le trattative di acquisto, concordando quantità, prezzi, modalità di consegna e termini di pagamento, collaborando col superiore per gli ordini più rilevanti.
- Controlla l'andamento degli acquisti, analizzando gli scostamenti tra preventivi e consuntivi.
- Guida, coordina e controlla l'attività di compratori/approvvigionatori a cui fornisce gli indirizzi necessari per l'espletamento delle procedure operative di acquisto.

A/1 ACQUISITORE DI MACCHINARI E APPARECCHIATURE COMPLESSE

- Contatta preliminarmente i potenziali fornitori, per l'approccio del problema e per richiedere le offerte di prezzo.
- Analizza le offerte di prezzo ricevute, anche effettuando preventivi di massima e individua il fornitore secondo criteri oggettivi (affidabilità, qualità del lavoro, rispetto delle consegne, prezzo adeguato, etc.).
- Approfondisce e risolve eventuali problemi tecnici con il contributo del fornitore stesso e della funzione aziendale che ha fatto la richiesta di acquisto.
- Emette l'ordine di acquisto.

A/1 COORDINATORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE SCORTE/PROGRAMMATORE

- Elabora, in base alle previsioni commerciali ed alle potenzialità produttive delle unità operative, il piano di produzione di massima.
- Sulla base del piano di produzione e delle variazioni eventualmente intercorse, elabora il programma di produzione relativo alle diverse unità operative.
- Può apportare variazioni ai programmi di produzione esistenti, inserendo le modifiche richieste dagli enti tecnici o commerciali.
- Collabora alla definizione dei livelli di scorta, che può verificare costantemente in relazione all'andamento degli ordini.
- Controlla l'avanzamento delle richieste di prodotto in portafoglio rispetto ai budgets previsionali.

A/1 GESTORE DEI FLUSSI AI DEPOSITI

- Gestisce l'andamento degli stock della merce nei depositi, intervenendo in caso di anomalie anche con correzione dei parametri di rifornimento.
- Definisce il tipo di rifornimento (automatico, a capienza, etc.) o lo può modulare secondo le esigenze contingenti del mercato.
- Determina gli stock per i nuovi articoli da immettere nel mercato in base alle previsioni di vendita.

- Garantisce una distribuzione equilibrata dei vari tipi di merce ai depositi.

A/1 COORDINATORE TRASPORTI

- Coordina l'attività di spedizione contattando i vettori con cui sono in vigore contratti aperti per il reperimento dei mezzi più idonei a soddisfare le esigenze del servizio, anche in relazione alla diversa composizione dei carichi.
- Esamina le particolari caratteristiche dei diversi trasporti e valuta le offerte ricevute sotto il profilo del contenuto economico, delle condizioni generali e dell'affidabilità.
- Concorda autonomamente, nell'ambito del mandato ricevuto, le condizioni tariffarie e di trasporto.
- Garantisce anche il rispetto dei programmi di spedizione e trasporto tra diverse unità di deposito e ricerca nuovi vettori in caso di disservizi o urgenze.
- Guida, coordina e controlla il lavoro di più collaboratori.

A/1 RESPONSABILE DI MAGAZZINO

- Coordina lo svolgimento delle attività amministrative, l'effettuazione di inventari e controlli contabili e/o fiscali, la registrazione dei movimenti di prodotti finiti e/o materiali di produzione.
- Guida, coordina e controlla assistenti ed operatori nello svolgimento delle attività di ricevimento, controllo, scarico, stoccaggio, conservazione e spedizione di materiali o merci.
- Mantiene contatti con trasportatori e clienti per la risoluzione di problemi connessi all'economicità ed alla tempestività delle spedizioni.
- Interagisce con le funzioni di produzione, di controllo e commerciale per organizzare l'attività del magazzino, in armonia con i loro bisogni.
- È responsabile dell'efficienza dei mezzi e delle attrezzature affidategli.
- Può essere responsabile della definizione e del mantenimento delle giacenze dei magazzini, adeguandone i livelli sulla base degli effettivi consumi e delle disponibilità dei materiali sul mercato.

LIVELLO C

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una formazione tecnica specialistica volta alla gestione critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità di attività, nell'ambito di pratiche e metodi diversi che, per variabilità ed incertezza dei risultati, comportino scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area funzionale;
- operano in condizioni di autonomia decisionale, disimpegnando compiti secondo differenti procedure e metodologie, implicanti scelte di priorità nell'ambito delle norme e pratiche stabilite; ricevono una verifica del risultato complessivo delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

C/1 ASSISTENTE COMMERCIALE/TECNICO GESTIONE ORDINI

- Assume e/o gestisce l'ordine del cliente, in funzione del tipo di prodotto o canale di vendita, avviando ed eseguendo la specifica procedura operativa di evasione in termini di preparazione e spedizione.
- Fornisce al cliente informazioni relative ai prezzi, ai lotti minimi d'acquisto ed ai tempi di consegna e, in base ai limiti forniti dal superiore, può discuterne il prezzo.
- Gestisce, sulla base delle indicazioni del superiore, i rapporti con i clienti per ciò che riguarda: termini di consegna, modifiche all'ordine, solleciti, errori di fatturazione, resi e reclami, note di debito e credito, avviando le procedure relative.

C/1 TECNICO RACCOLTA ED ELABORAZIONE DATI DI MERCATO

- Effettua la raccolta, l'aggiornamento e l'elaborazione delle previsioni di vendita e delle gamme prodotti, per l'elaborazione del marketing pian.
- Cura la formalizzazione degli obiettivi di vendita mensilizzati a livello di totale famiglia e mix, ne effettua la presentazione ai capi zona per la conferma e l'approvazione. Effettua il controllo degli scostamenti tra risultati di vendita e obiettivi stabiliti e fornisce tempestive informazioni alle forze di vendita.
- Supporta operativamente le linee di vendita nella elaborazione del confronto prezzi di listino con altre marche, rispetto alle quali elabora il posizionamento dei prodotti.

C/1 ASSISTENTE TECNICO

- Raccoglie, attraverso contatti con i clienti e con il personale di vendita, tutti i dati e le informazioni utili a valutare il grado di apprezzamento dei prodotti in prova, comunicando agli enti tecnologici i risultati.
- Si reca, generalmente su segnalazione del superiore o del personale di vendita, presso i clienti per l'esame di problemi tecnici e fornisce assistenza per l'installazione e l'impiego.
- Informa il personale di vendita in merito alle caratteristiche tecniche di nuovi prodotti e lo affianca eventualmente nei contatti con la clientela.

C/1 COMPRATORE/APPROVVIGIONATORE

- Emette, sulla base dei programmi di approvvigionamento per i materiali di produzione e delle richieste di acquisto per i materiali di consumo, gli ordini di acquisto operando anche su contratti aperti.
- Segue l'attività di sollecito al fornitore per garantire il rispetto dei tempi di consegna stabiliti.
- Supporta il superiore nell'attività di acquisto relativa a materiali e prodotti, provvedendo alla ricerca di fornitori, alla definizione delle condizioni ed alla stesura dei contratti.

C/1 ASSISTENTE MAGAZZINO

- Controlla gli arrivi delle materie prime dai fornitori, confrontando l'ordine e la bolletta di accompagnamento dei beni viaggianti, per la verifica della conseguenza quantitativa ed avvia la procedura operativa di carico contabile.
- Segnala al diretto superiore gli scostamenti quantitativi e/o di tipologia del prodotto per consentire le decisioni in merito.
- Controlla i versamenti di prodotto finito o i prelievi di materie prime da reparti di produzione, conti lavorazione e resi, avviando le relative procedure operative.
- Gestisce le attività operative del personale di magazzino, distribuendo i carichi di lavoro determinati dalle operazioni di versamento, prelievo e carico/scarico degli automezzi.
- Gestisce l'approntamento del carico degli automezzi verificando e correggendo eventuali scostamenti tra carico pianificato e carico reale.
- Effettua periodicamente gli inventari fisici per l'espletamento delle rettifiche inventariali (per scorte, contabilità industriale, bilancio).

GRUPPO 2)

C/2 CAPO SQUADRA DI MAGAZZINO

- Controlla gli arrivi delle forniture confrontando l'ordine con i documenti di spedizione ed avvia la procedura operativa di carico contabile.
- Segnala al superiore gli scostamenti quantitativi o di tipologia di prodotto per consentire le decisioni in merito.
- Controlla i versamenti di prodotto e/o prelievi di materie prime, avviando le relative procedure operative.
- Coordina e controlla l'attività degli operatori di magazzino distribuendo i carichi di lavoro derivanti dalle attività di versamento, prelievo, carico e scarico di automezzi e ottimizzazione delle aree di

stoccaggio.

- Gestisce l'approntamento del carico degli automezzi verificando e correggendo eventuali scostamenti tra carico pianificato e carico reale.
- Assicura il rispetto delle norme di gestione fisica e amministrativa.
- È responsabile della corretta emissione e della congruenza dei documenti di Legge.

LIVELLO E

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo delle scuole professionali o medie superiori o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una specifica ed adeguata formazione tecnica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro propri dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità della scelta del tipo e delle modalità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle prestazioni e/o la responsabilità della supervisione e del controllo di lavoratori di livello inferiore;
- operano in condizioni di autonomia delimitata, disimpegnando compiti, secondo pratiche e metodi, implicanti scelte tra le opzioni possibili, nel rispetto di norme e procedure definite; ricevono una verifica dei risultati finali.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

E/1 INCARICATO PRATICHE DI MAGAZZINO/SPEDIZIONE

- Riceve e controlla i documenti di versamento di materiali e prodotti a magazzino e provvede alle operazioni di carico contabile attraverso l'imputazione nel sistema informativo.
- Controlla la rispondenza tra ordine e bolla di prelievo ed effettua le operazioni di scarico contabile.
- Emette, controlla e smista la documentazione necessaria alle spedizioni per Italia ed estero, anche corredandola con eventuali istruzioni per il trasportatore.
- Supporta l'amministrazione nella verifica dell'attività contabile relativa al magazzino.

E/1 PREPARATORE DOCUMENTI PER IMPORT/EXPORT

- Prepara le bollette doganali e le relative documentazioni valutarie e statistiche, effettuando anche i conteggi degli importi.
- Controlla e corregge i documenti accessori della pratica.
- Allestisce la pratica raccogliendo la corrispondenza, le istruzioni agli spedizionieri e ai trasportatori e ogni altro documento necessario al buon fine della pratica stessa.

LIVELLO F

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso: l'intero ciclo delle scuole professionali o formazione equivalente oppure esperienza precedente; unitamente ad un adeguato tirocinio per la maturazione di particolari capacità operative e particolari abilità manuali e/o per l'utilizzo di mezzi e per comprendere e mettere in pratica procedure prestabilite;
- hanno la responsabilità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle prestazioni;
- operano in condizioni di autonomia operativa, eseguendo compiti secondo istruzioni ricevute nell'ambito di procedure e metodi dati, con limitata possibilità di scelta tra differenti opzioni; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

F/3 ADDETTO ASSISTENZA TECNICA

- Effettua, in base a programmi definiti o su chiamata, interventi pratici di assistenza preventiva e correttiva sul prodotto.
- Esegue interventi addestrativi ed informativi ad utenti sull'impiego del prodotto.

F/3 PREPARATORE MERCI/MAGAZZINIERE

- Effettua, utilizzando i mezzi di movimentazione più idonei, lo stoccaggio dei materiali di entrata, le operazioni di scarico automezzi, i conteggi unità, l'aggiornamento delle schede inventario, anche con l'imputazione di dati nel terminale e il posizionamento della merce nelle zone apposite.
- Fornisce, sulla base dei documenti ricevuti, i materiali necessari alla produzione, anche effettuando direttamente il rifornimento delle linee.
- Esegue le operazioni di prelievo e preparazione del prodotto per la spedizione, con la spunta del prelevato e segnalando al superiore eventuali anomalie.
- Svolge le operazioni di inventario fisico, utilizzando l'apposita modulistica per i conteggi.

F/3 AUTISTA

- Conduce automezzi (con possibilità di carico e scarico del mezzo), effettua interventi di regolazione e di manutenzione ordinaria e, in caso di panne, gli interventi di riparazione consentiti dai mezzi disponibili a bordo.

LIVELLO G

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso insegnamento ed addestramento specifici per maturare una buona abilità manuale, la conoscenza dei mezzi di lavoro e la padronanza delle metodologie e strumentazioni per il rilievo e la registrazione dei dati di processo;
- hanno la responsabilità di assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle attività e di accertare la corrispondenza qualitativa e quantitativa, anche in termini di riscontro della congruità dei parametri rilevati;
- operano in condizioni di autonomia parzialmente vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni specifiche, nell'ambito di procedure e di processi standardizzati; ricevono una supervisione sul modo di operare ed un controllo sul risultato delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

G/3 CARRELLISTA

- Addetto alla manovra di un mezzo di trasporto, con conduzione a bordo, per effettuare il deposito, il prelievo e l'impilamento di materiali vari in zone e posti prestabiliti, con responsabilità di accertare la corrispondenza tra i materiali movimentati e le specifiche di fabbricazione, qualità e spedizione.

G/3 ADDETTO A MAGAZZINI

- Effettua operazioni di prelievo e accettazione di prodotti, semilavorati e materie prime con responsabilità di riscontro documentale delle operazioni e con imputazione di dati su terminale.
- Esegue la movimentazione e l'impilamento di materiali vari da e per zone e posti prestabiliti nel magazzino, anche con l'ausilio di elevatori meccanici.

LIVELLO H

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso un insegnamento limitato ed un addestramento specifico per maturare una buona abilità manuale, capacità operativa e conoscenza dei mezzi di lavoro;
- hanno la responsabilità dell'accuratezza nella esecuzione dei compiti assegnati e dell'accertamento del risultato dell'attività;
- operano in condizioni di autonomia vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni dettagliate nell'ambito di procedure vincolanti e di processi standardizzati; ricevono un controllo sul modo di operare e sul risultato delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

H/3 CARRELLISTA

- È addetto alla manovra di un mezzo di trasporto, con conduzione a bordo, per effettuare il deposito, il prelievo e l'impilamento di materiali vari in zone e posti prestabiliti, nel rispetto delle specifiche di qualità e di fabbricazione.

MANUTENZIONE

LIVELLO A

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una articolata formazione tecnica specialistica, orientata ad interventi in processi e metodologie dell'area di appartenenza e alla individuazione di soluzioni integrate con altre aree funzionali;
- hanno la responsabilità di attività che comportano rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di appartenenza, con guida, coordinamento e controllo delle attività di altri lavoratori;
- operano in condizioni di autonomia direttiva, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

A/1 ASSISTENTE CAPO MANUTENZIONE

- Guida, coordina e controlla l'attività di più assistenti e manutentori.
- Programma e organizza gli interventi di qualsiasi tipo di manutenzione, definendone le priorità nell'ambito degli obiettivi aziendali.
- Aggiorna i collaboratori sulle nuove tecniche di manutenzione e dà loro l'assistenza necessaria per gli interventi particolarmente complessi.
- Definisce con altri enti le modalità operative di un programma di manutenzione e collabora alla ricerca di soluzioni tecniche atte a migliorare il livello manutentivo e/o costruttivo degli impianti, nel rispetto delle norme di sicurezza.

LIVELLO C

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una formazione tecnica specialistica volta alla gestione critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità di attività, nell'ambito di pratiche e metodi diversi che, per variabilità ed incertezza dei risultati, comportino scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area funzionale;
- operano in condizioni di autonomia decisionale, disimpegnando compiti secondo differenti procedure e metodologie, implicanti scelte di priorità nell'ambito delle norme e pratiche stabilite; ricevono una verifica del risultato complessivo delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

C/1 TECNICO DI MANUTENZIONE

- Sviluppa gli studi sulle macchine di fabbricazione per facilitare e semplificare gli interventi di manutenzione di qualsiasi natura.
- Predispone e/o effettua la messa a punto e le regolazioni dei parametri di qualità delle macchine.

C/1 ASSISTENTE DI MANUTENZIONE

- Coordina, distribuisce il lavoro a più manutentori e ne controlla le attività garantendo una corretta esecuzione degli interventi nell'ambito delle priorità fissate e nel rispetto delle norme di sicurezza.
- Analizza le cause dei guasti, per l'eliminazione/risoluzione dei problemi e per la stesura dei programmi a breve/medio termine.

LIVELLO D

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo delle scuole professionali o medie superiori o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una specifica ed adeguata formazione tecnico/specialistica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro in ambito manutentivo;
- hanno la responsabilità della scelta, del tipo e delle modalità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle prestazioni e/o la responsabilità della supervisione e del controllo di lavoratori di livello inferiore;
- operano con specifica autonomia decisionale, definendo e realizzando complessi interventi risolutivi, secondo differenti procedure e metodologie, implicanti anche scelte di priorità nel rispetto delle specifiche tecniche; ricevono una verifica dei risultati finali.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

D/1 ADDETTO ALLA PROGRAMMAZIONE LAVORI DI MANUTENZIONE

- Provvede a smistare al personale competente le richieste relative agli interventi di manutenzione provenienti dai vari reparti, eseguendo, se necessario, schizzi esemplificativi ed assicura la raccolta dei

dati e della documentazione necessaria per l'esecuzione degli stessi.

- Elabora le previsioni di fabbisogno materiali, ne verifica lo stock a magazzino e provvede a trasmettere al superiore la richiesta di ordini di acquisto.
- Cura l'aggiornamento del quadro di programmazione, interviene, se necessario, per l'esecuzione dei lavori prioritari, affiancando l'assistente di manutenzione.
- Effettua periodicamente l'analisi dei lavori eseguiti, rileva i costi a consuntivo, elaborando tabelle di confronto con i costi previsionali.

GRUPPO 3)

D/3 GIUNTISTA MONTATORE PROVETTO

- Personale che fuori sede, in condizioni di autonomia decisionale, esegue complesse operazioni di posa, montaggio e giunzione di qualsiasi tipo di cavo per il trasporto dell'energia e su cavi pilota, sia terrestri che sottomarini, con isolante estruso e/o con isolante in carta impregnata, con autonomia delibera funzionale ed avvalendosi della collaborazione di personale coadiuvante.

D/3 AGGIUSTATORI/MONTATORI

- Eseguono, fuori sede ed in condizioni di autonomia decisionale, il montaggio e la messa a punto di macchinari o impianti complessi nonché di elevato grado di precisione, con possibilità di autonoma decisione, nell'ambito della esecuzione dei lavori affidati e con delibera funzionale degli stessi.
- Provvede alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima, partecipando alla formulazione di proposte migliorative.

D/3 SPECIALISTA ELETTRONICO

- Opera sulla intera gamma delle apparecchiature elettroniche complesse effettuando, con possibilità di autonoma decisione nell'ambito dell'esecuzione dei lavori affidatigli, interventi che risultino risolutivi.
- Individua ed elimina qualsiasi guasto di natura elettronica.
- Effettua la taratura delle suddette apparecchiature, sia dopo la revisione che all'atto dell'installazione.
- Provvede alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima, partecipando alla formulazione di proposte migliorative.

D/3 MONTATORE/RIPARATORE PROVETTO DI NASTRI TRASPORTATORI

- Provvede fuori sede all'installazione dei nastri presso la clientela, con autonomia decisionale sia nell'ambito della esecuzione dei lavori affidati che per la delibera funzionale degli stessi.

D/3 COSTRUTTORE DI PROTOTIPI DI STAMPI PER PRESSE

- Opera sui vari tipi di macchine utensili con scelta autonoma dei materiali, della successione delle operazioni, delle modalità di costruzione e con delibera funzionale.
- Esegue, in condizioni di autonomia decisionale, l'intera fase di lavorazione di elevato grado di difficoltà, in relazione alla interpretazione critica del disegno e degli schemi funzionali e costruttivi nonché al ristretto campo di tolleranza, agli accoppiamenti da realizzare ed al grado di finitura.
- Provvede inoltre alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima, partecipando alla formulazione di proposte migliorative.

D/3 SPECIALISTA SISTEMI DI MISURA

- Opera, in condizioni di autonomia decisionale, sull'intera gamma delle apparecchiature elettroniche relative agli strumenti di misura di grandezze fisiche, alle catene ed ai sistemi di misura.
- Ricerca e rimuove le cause che producono anomalie e derive della misura dei parametri dei processi produttivi e ne ripristina la qualità.
- Imposta ed esegue la taratura sia dopo la revisione sia all'atto dell'installazione.
- Provvede inoltre alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima, partecipando alla formulazione di proposte migliorative.

D/3 SPECIALISTA MECCATRONICO

- Opera sull'intera gamma di impianti e macchine automatizzati e complessi, effettuando la diagnosi di ogni tipologia di guasti e di anomalia di funzionamento.
- Definisce le cause e la struttura di ogni tipo di intervento sia esso di natura elettronico, elettrico, meccanico e fluidico, intervento che successivamente realizza in condizioni di autonomia decisionale, anche coordinando lavoratori di livello inferiore assicurando il ripristino delle condizioni standards operative.
- Provvede inoltre alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima, partecipando alla formulazione di proposte migliorative.

LIVELLO E

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo delle scuole professionali o medie superiori o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una specifica ed adeguata formazione tecnica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro propri dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità della scelta del tipo e delle modalità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle prestazioni e/o la responsabilità della supervisione e del controllo di lavoratori di livello inferiore;
- operano in condizioni di autonomia delimitata, disimpegnando compiti, secondo pratiche e metodi, implicanti scelte tra le opzioni possibili, nel rispetto di norme e procedure definite; ricevono una verifica dei risultati finali.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

E/3 MANUTENTORE DI IMPIANTI TECNOLOGICAMENTE COMPLESSI

- Esegue, in autonomia, interventi su gruppi o impianti tecnologicamente complessi.
- Individua qualsiasi tipo di guasto o di anomalia di funzionamento ed effettua la ricerca e la identificazione delle cause che li hanno provocati, imposta e/o esegue le riparazioni e predispone le opportune azioni di miglioramento.
- Interpreta criticamente schemi e disegni anche con l'utilizzo di PC o strumenti di analisi a lettura indiretta.

E/3 MONTATORE

- Esegue il montaggio di gruppi tecnologicamente complessi in autonomia e avvalendosi dell'aiuto di altri lavoratori.
- Effettua la messa a punto e la messa in funzione di impianti o gruppi.
- Assicura, anche con complesse regolazioni, la corretta realizzazione del ciclo produttivo richiesto.
- Interpreta criticamente i disegni complessivi, gli schemi pneumatici, elettrici, elettronici per l'identificazione della più rapida e razionale sequenza di montaggio.

E/3 ATTREZZISTA

- Realizza su progetto l'attrezzatura per le lavorazioni, tenendo conto delle particolarità di montaggio.
- Effettua la verifica, il ripristino funzionale e l'avviamento produttivo delle attrezzature realizzate, anche con la costruzione e messa a punto dei ricambi.
- Assicura l'avviamento produttivo delle nuove attrezzature, mettendo a punto i particolari.

E/3 ADDETTO INDUSTRIALIZZAZIONE STAMPI MATERIE PLASTICHE

- In occasione dell'installazione di stampi su linee produttive, ne effettua il montaggio e la messa a

punto, a fini della corretta realizzazione del ciclo produttivo e della conformità agli standards qualitativi richiesti.

E/3 GIUNTISTA MONTATORE

- Personale che, fuori sede, sotto il controllo di un montatore provetto o di un assistente, esegue complesse operazioni di posa, montaggio e giunzione di cavi per il trasporto dell'energia e di cavi pilota, anche fornendo le necessarie istruzioni per la corretta preparazione della posa dei cavi (posizionamento bobine, argano, rulli, etc.) e delle opere di servizio all'installazione (attrezzamento buche di giunzione, preparazione ponteggi, etc.).

E/3 CONDUTTORE IMPIANTI DI CENTRALE TERMICA *

- Sulla base dell'abilitazione ottenuta e di una approfondita conoscenza delle macchine, gestisce l'impianto per la produzione di fluidi tecnologici e di energia elettrica da utilizzare in produzione.
- Esegue, direttamente o coordinando altri addetti, interventi di controllo, di regolazione e di ripristino dei parametri dei fluidi e dell'energia sulle caldaie e sui turboalternatori e di sezionamento delle linee elettriche in funzione degli assorbimenti di energia definiti da contratti con Enti esterni e/o dalla variabilità dei bisogni degli utenti interni.

* Dal 1° aprile 1996

LIVELLO F

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso: l'intero ciclo delle scuole professionali o formazione equivalente oppure esperienza precedente; unitamente ad un adeguato tirocinio per la maturazione di particolari capacità operative e particolari abilità manuali e/o per l'utilizzo di mezzi e per comprendere e mettere in pratica procedure prestabilite;
- hanno la responsabilità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adequazione del risultato delle prestazioni;
- operano in condizioni di autonomia operativa, eseguendo compiti secondo istruzioni ricevute nell'ambito di procedure e metodi dati, con limitata possibilità di scelta tra differenti opzioni; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

F/3 ADDETTO MACCHINE UTENSILI

- Esegue, in autonomia su macchine utensili, qualsiasi lavoro di costruzione e/o adattamento di particolari o di congegni meccanici, che richiede il rispetto di tolleranze ristrette ed un alto grado di finitura.
- Interpreta il disegno meccanico nelle tre viste anche per definire e realizzare il ciclo di lavoro più razionale.

F/3 ADDETTO ALLA MANUTENZIONE E AL MONTAGGIO DI MACCHINE E IMPIANTI

- Esegue programmi di manutenzione definiti da specifici interventi applicando soluzioni conosciute e sperimentate nel rispetto di tempi e modalità operative stabilite.
- Ricerca ed individua le cause dei guasti in base a una specifica conoscenza degli impianti e una approfondita esperienza pratica.
- Effettua la messa in marcia e il controllo funzionale dell'impianto, etc., con regolazioni per la corretta realizzazione del ciclo produttivo richiesto.

- Legge, anche interpretandoli, disegni meccanici e/o schemi elettrici, elettronici, pneumatici.

F/3 ADDETTO ALLA CONDUZIONE DI GENERATORI TERMICI

- Assicura la gestione dei generatori termici eseguendo direttamente le accensioni, gli spegnimenti e le eventuali regolazioni dei generatori stessi.
- Gestisce l'impianto in base alla abilitazione ottenuta ed alle norme di sicurezza.

LIVELLO H

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso un insegnamento limitato ed un addestramento specifico per maturare una buona abilità manuale, capacità operativa e conoscenza dei mezzi di lavoro;
- hanno la responsabilità dell'accuratezza nella esecuzione dei compiti assegnati e dell'accertamento del risultato dell'attività;
- operano in condizioni di autonomia vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni dettagliate nell'ambito di procedure vincolanti e di processi standardizzati; ricevono un controllo sul modo di operare e sul risultato delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

H/3 AUSILIARIO DI MANUTENZIONE

- Esegue, in base a dettagliate indicazioni e/o a disegni, lavori semplici di montaggio, di attrezzaggio o di parti di macchine, anche come coadiuvante di lavoratori di livello superiore.

PERSONALE, ORGANIZZAZIONE ED E.D.P.

LIVELLO A

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una articolata formazione tecnica specialistica, orientata ad interventi in processi e metodologie dell'area di appartenenza e alla individuazione di soluzioni integrate con altre aree funzionali;
- hanno la responsabilità di attività che comportano rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di appartenenza, con guida, coordinamento e controllo delle attività di altri lavoratori;
- operano in condizioni di autonomia direttiva, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

A/1 RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

- Guida, coordina e controlla i supervisori ed incaricati alla gestione amministrativa del personale, programmandone le attività, nel rispetto delle scadenze prefissate, delle norme contrattuali e legislative e delle direttive aziendali.

- Interviene in caso di situazioni anomale e risolve i casi più complessi che si presentano in relazione a particolari esigenze individuali del personale amministrato.
- Mantiene e sviluppa contatti con l'area amministrativa e gestisce i rapporti con enti esterni per pratiche relative a collocamento, antinfortunistica, assistenza, previdenza.
- Cura la gestione delle procedure informatiche per quanto di pertinenza.

A/1 SPECIALISTA RISORSE UMANE

- Imposta e gestisce, sulla base delle indicazioni del superiore, le attività di sviluppo e retribuzione del personale.
- Effettua analisi e studi sulla motivazione e l'efficienza delle risorse umane, proponendo ed attuando ipotesi di intervento.
- Cura la mobilità del personale e l'applicazione dei sistemi di gestione e di valutazione delle prestazioni e del potenziale.
- Cura l'applicazione e l'aggiornamento dei sistemi di incentivazione.
- Mantiene i rapporti con i dipendenti in relazione a specifiche esigenze individuali del personale gestito.

A/1 RESPONSABILE DI FORMAZIONE

- Predisporre il piano di formazione, in funzione dei bisogni individuati e delle caratteristiche degli utenti e ne garantisce la corretta applicazione, guidando, coordinando e controllando l'attività dei collaboratori.
- Promuove nuovi programmi di formazione anche in collaborazione con enti esterni, contribuendo alla progettazione degli stessi.
- Interagisce con gli enti coinvolti nella formazione.

A/1 SPECIALISTA DI SELEZIONE

- Definisce con l'utente i profili del personale da assumere, effettua la ricerca attraverso colloqui preliminari.
- Segue le prove attitudinali, prepara, applica e corregge i test e redige un rapporto sull'orientamento del candidato.
- Predisporre il piano di inserimento dei neoassunti.
- Mantiene i rapporti con gli enti esterni.

A/1 ANALISTA DI ORGANIZZAZIONE

- Definisce, in collaborazione con il superiore, le metodologie operative, il costo e la redditività degli interventi volti a migliorare i livelli di produttività del lavoro.
- Guida, coordina e controlla l'attività dei tecnici e ne cura l'addestramento.
- Studia l'applicazione del sistema di incentivazione più opportuno, definendo le forme retributive e calcolando i valori monetari dell'incentivo.
- Analizza, in collaborazione con il superiore, problemi complessi relativi alla rilevazione del costo dei prodotti o i tempi standard in rapporto alla saturazione impianti od ai cicli uomo-macchina.
- Imposta un piano di controllo per verificare la funzionalità di nuove organizzazioni e fornisce consulenza su norme operative, procedure e inquadramenti contrattuali.

A/1 ANALISTA PROGRAMMATTORE

- Studia le procedure da realizzare e ne definisce la struttura informatica; effettua l'analisi tecnica delle singole fasi elaborative in base a specifiche generali definite dagli analisti di sistemi e interagisce con l'utenza per la definizione delle specifiche funzionali.
- Programma secondo il linguaggio definito e gli standards adeguati e conduce le prove pratiche di funzionamento del programma, eliminando eventuali errori ed effettuando la messa a punto finale.
- Conduce le prove pratiche di funzionamento della procedura, verificando la corrispondenza alle esigenze dell'utente.
- Guida, coordina e controlla l'attività di più programmatori.

A/1 RESPONSABILE OPERATIVO

- È responsabile della corretta conduzione del Centro E.D. e dell'addestramento all'uso dei programmi del personale utente.
- Gestisce le procedure del sistema operativo per il collegamento e funzionamento dei terminali, coordina le procedure del package installato per garantirne il corretto utilizzo ed è responsabile dell'archivio stampati e materiale ausiliario.
- Gestisce direttamente a video alcune funzioni complesse e fornisce gli output alle scadenze previste, apportando le opportune variazioni in caso di incoerenze o anomalie.
- È responsabile dell'assegnazione ad ogni utente delle password di accesso alle procedure e provvede a fornire su richiesta la necessaria assistenza in fase applicativa.
- Analizza guasti o cattivi funzionamenti, richiedendo e coordinando l'eventuale intervento dei tecnici.

A/1 SPECIALISTA DI SOFTWARE

- Esamina la documentazione tecnica della casa costruttrice inerente l'insieme dei programmi del sistema operativo di sua competenza e/o il progetto di meccanizzazione di nuovi sistemi e procedure.
- Progetta la nuova struttura di meccanizzazione; fornisce direttive tecniche di dettaglio ai collaboratori per lo sviluppo dei programmi; prepara le norme d'uso degli standards di analisi e programmazione, controllandone il rispetto in fase di stesura dei sistemi.
- Collabora con il responsabile del software per risolvere problemi particolari e per coordinare analisti e programmatori nella realizzazione dei progetti.
- Mantiene contatti con l'utenza e/o i reparti operativi del centro, al fine di fornire direttive tecniche per lo sviluppo di nuovi programmi o la gestione di quelli esistenti, e con la casa costruttrice per esaminare eventuali miglioramenti del sistema operativo che gestisce.

LIVELLO B

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore, o formazione equivalente, o esperienza precedente; unitamente ad una approfondita conoscenza tecnica specialistica volta alla gestione critica di procedure, metodologie e adempimenti normativi nei settori giuslavoristici e di bilancio/contabilità;
- hanno la responsabilità di garantire che il risultato delle attività, articolate secondo pratiche e metodi diversi, sia costantemente ed esattamente conforme, pur in presenza di numerose e complesse variabili ed interferenze, alle disposizioni normative pertinenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area professionale;
- operano con ampia autonomia decisionale, disimpegnando compiti implicanti scelte nell'ambito delle pratiche e norme di riferimento; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

B/1 COORDINATORE INCARICATI PRATICHE AMMINISTRATIVE DEL PERSONALE

- Esamina le pratiche di gestione amministrativa del personale, ricevute dal superiore, le distribuisce ai collaboratori, fornisce loro indicazioni sulle modalità di esecuzione del lavoro e ne coordina e controlla l'attività.
- Provvede direttamente all'evasione delle pratiche più complesse, che richiedono particolari modalità e procedure di esecuzione e collabora con il superiore nello sviluppo di nuove procedure amministrative.
- Fornisce al personale chiarimenti su argomenti di propria competenza.

LIVELLO C

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una formazione tecnica specialistica volta alla gestione critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità di attività, nell'ambito di pratiche e metodi diversi che, per variabilità ed incertezza dei risultati, comportino scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area funzionale;
- operano in condizioni di autonomia decisionale, disimpegnando compiti secondo differenti procedure e metodologie, implicanti scelte di priorità nell'ambito delle norme e pratiche stabilite; ricevono una verifica del risultato complessivo delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

C/1 TECNICO D'ORGANIZZAZIONE INDUSTRIALE

- Effettua l'analisi critica dell'organizzazione esistente, mette a punto il programma di intervento e le metodologie operative e propone modifiche migliorative da apportare al metodo di lavoro in corso.
- Effettua lo studio dei tempi di una lavorazione e l'elaborazione completa della tariffa di cottimo.
- Segue le fasi d'avviamento dell'applicazione del cottimo e ne controlla i risultati, formulando previsioni sull'impegno di personale a breve e a medio termine.

C/1 TECNICO D'ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA

- Effettua l'analisi critica delle microstrutture aziendali e formula proposte di razionalizzazione di layout, di flussi operativi e di dimensionamento organici.
- Verifica l'opportunità e le implicazioni dell'informatizzazione di una procedura e ne effettua lo studio preliminare. Esegue il planning della messa in marcia del sistema, ne segue l'andamento e ne controlla i risultati.

C/1 PROGRAMMATORE

- Definisce i mezzi e realizza l'analisi informatica di una procedura, sulla base dell'analisi funzionale e programma secondo il linguaggio e gli standards definiti.
- Conduce le prove pratiche di funzionamento del programma, eliminando eventuali errori ed effettua la messa a punto finale. Mantiene ed aggiorna i programmi già funzionanti.
- Collabora con il superiore sia alla stesura della documentazione delle procedure e alla loro messa a punto in fase di avviamento sia alla compilazione delle istruzioni per gli operatori.

C/1 SCHEDULATORE LAVORI

- Gestisce i calendari elaborativi dei diversi lavori tenendo conto degli eventuali requisiti che li condizionano reciprocamente nel rispetto delle consegne date dal settore della programmazione.
- Verifica il corretto esito dei lavori e analizza le cause di un'eventuale anomalia in collaborazione con la sala macchina, il responsabile della registrazione dati ed il settore di programmazione.

C/1 ASSISTENTE DI TURNO EDP

- Predispone l'assetto del sistema secondo priorità e classi assegnate alle varie procedure e ne gestisce le risorse.
- Cura, nello svolgimento del lavoro, il rispetto delle norme operative attuando, se necessario, le procedure di emergenza previste; analizza ed individua condizioni di errore sia hardware che software e verifica la completezza degli output.

- Coordina e controlla le attività del personale nel turno e l'addestramento dei neoinseriti.

C/1 TECNICO PRATICHE AMMINISTRATIVE DEL PERSONALE *

- Cura l'intero ciclo delle operazioni necessarie all'elaborazione delle retribuzioni ed i conseguenti adempimenti assicurativi, previdenziali e fiscali.
- Cura la raccolta e l'elaborazione dei dati relativi al costo del lavoro ed effettua, per conti specifici, la stesura delle previsioni dell'incidenza della massa retributiva, ripartendone i consuntivi nei relativi conti analitici e generali.
- Collabora allo sviluppo, nell'area di competenza, delle procedure amministrative, anche informatizzate.
- Ha rapporti con enti esterni ed interni.

* Dal 1° aprile 1996

LIVELLO E

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo delle scuole professionali o medie superiori o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una specifica ed adeguata formazione tecnica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro propri dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità della scelta del tipo e delle modalità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle prestazioni e/o la responsabilità della supervisione e del controllo di lavoratori di livello inferiore;
- operano in condizioni di autonomia delimitata, disimpegnando compiti, secondo pratiche e metodi, implicanti scelte tra le opzioni possibili, nel rispetto di norme e procedure definite; ricevono una verifica dei risultati finali.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

E/1 INCARICATO PRATICHE DEL PERSONALE

- Svolge più attività connesse con la gestione amministrativa del personale: liquidazione paghe, stipendi; controllo malattia, pratiche assicurative; pratiche assunzione, etc.
- Controlla, seguendo procedure definite, tutti i documenti relativi alle attività di competenza e provvede al completamento e all'elaborazione dei dati ivi contenuti con l'utilizzo di supporti informatici.
- Effettua le registrazioni previste e trasmette al coordinatore o direttamente agli enti interessati i documenti esaminati e completati.

E/1 OPERATORE EDP

- In base alla pianificazione del lavoro e alle istruzioni ricevute gestisce le risorse del sistema, intervenendo tramite consolle e variando la sequenza dei lavori secondo necessità.
- Effettua il caricamento dei programmi e ne cura l'esatta sequenza; controlla le segnalazioni di errore e ricerca possibili soluzioni, intervenendo direttamente tramite comandi a consolle.
- Controlla l'esito normale dei vari lavori, segnalando al superiore i casi di fine anormale; effettua le operazioni di salvataggio degli archivi.
- Utilizzando programmi già predisposti, nell'elaborazione di operazioni remote a blocchi, prepara e verifica nell'andamento i dati in entrata per il regolare funzionamento delle operazioni, senza modificare i programmi.

E/1 INCARICATO SUPPORTO UTENTI E TRATTAMENTI INPUT/OUTPUT

- Gestisce la funzione di supporto utenti per tutti i sistemi aziendali in esercizio, in termini di ricezione e registrazione delle segnalazioni di anomalie, intervenendo direttamente per indicare possibili soluzioni alternative e/o attivando gli enti competenti in caso di risoluzione non completa del problema.
- Predisporre il rapporto di controllo sullo stato dei problemi e sulle soluzioni adottate.
- Provvede, se necessario, a predisporre funzioni applicative in ambiente PC (per il servizio) con i prodotti standards aziendali.

GRUPPO 3)

E/3 ADDESTRATORE

- Modula la durata delle varie fasi del piano di addestramento, redatto dal superiore, in funzione delle caratteristiche dei lavoratori in istruzione e li mette in condizione di conoscere il funzionamento della macchina/impianto, le specifiche di qualità e di fabbricazione e il ciclo di lavoro.
- Segue il personale durante l'esecuzione delle operazioni manuali sul prodotto fino al conseguimento di un normale livello di produttività e di qualità ed esercita sugli stessi la supervisione e il controllo funzionale nell'ambito della medesima dipendenza gerarchica.
- Riferisce al superiore e agli enti della produzione sull'andamento dell'Istruzione e collabora all'eventuale variazione dei programmi.

LIVELLO F

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso: l'intero ciclo delle scuole professionali o formazione equivalente oppure esperienza precedente; unitamente ad un adeguato tirocinio per la maturazione di particolari capacità operative e particolari abilità manuali e/o per l'utilizzo di mezzi e per comprendere e mettere in pratica procedure prestabilite;
- hanno la responsabilità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle prestazioni;
- operano in condizioni di autonomia operativa, eseguendo compiti secondo istruzioni ricevute nell'ambito di procedure e metodi dati, con limitata possibilità di scelta tra differenti opzioni; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

F/1 ADDETTO REGISTRAZIONE/VERIFICA DATI

- Registra i dati su dischetto a mezzo tastiera con pretabulazione.
- Reintroduce i dati al fine di rilevare eventuali discordanze tra il dato registrato in precedenza e il documento base.
- Gestisce il parco dischetti (archiviazione per una giornata e successiva cancellazione per il reimpiego).

F/1 OPERATORE AUSILIARIO EDP

- In base agli indirizzi ricevuti prepara le unità periferiche, le mantiene in buone condizioni d'uso attraverso la pulizia periodica e segnala in sala macchine eventuali guasti o cattivi funzionamenti.
- Soddisfa le richieste sulle stampanti, montando i moduli e i nastri carrello o alimentando i vari task richiesti, attraverso semplici operazioni di consolle; cura l'esatta fasatura della stampa e suddivide gli output relativi ad ogni lavoro o prova.

PRODUZIONE

LIVELLO A

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una articolata formazione tecnica specialistica, orientata ad interventi in processi e metodologie dell'area di appartenenza e alla individuazione di soluzioni integrate con altre aree funzionali;
- hanno la responsabilità di attività che comportano rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di appartenenza, con guida, coordinamento e controllo delle attività di altri lavoratori;
- operano in condizioni di autonomia direttiva, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

A/1 ASSISTENTE CAPO/SOVRAINTENDENTE/CAPO REPARTO

- Guida, coordina e controlla risorse umane e tecniche.
- Gestisce la produzione di più prodotti, con diverse tipologie di processo.
- Garantisce la realizzazione di obiettivi produttivi, qualitativi e di efficienza, nel rispetto delle norme di sicurezza.
- Interviene per modifiche e variazioni dei programmi di produzione, in relazione a priorità tecnico-produttive e/o eventuali imprevisti, nel rispetto delle indicazioni generali ricevute.
- Concorre, in rapporto con gli altri enti/uffici aziendali, al miglioramento degli standards qualitativi, produttivi e di processo.

A/1 SPECIALISTA DI PROGRAMMAZIONE

- Predisporre, sulla base di procedure predefinite, programmi di produzione di uno o più reparti o unità produttive, pianificando l'ottimale utilizzo di impianti e macchinari, in relazione alle esigenze aziendali ed alle capacità produttive.
- Predisporre inoltre consuntivi di produzione, per consentire il controllo dell'impiego dei fattori di produzione, anche fornendo le necessarie informazioni di ritorno alle altre funzioni aziendali interessate.

LIVELLO C

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una formazione tecnica specialistica volta alla gestione critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità di attività, nell'ambito di pratiche e metodi diversi che, per variabilità ed incertezza dei risultati, comportino scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area funzionale;
- operano in condizioni di autonomia decisionale, disimpegnando compiti secondo differenti procedure e metodologie, implicanti scelte di priorità nell'ambito delle norme e pratiche stabilite; ricevono una

verifica del risultato complessivo delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

C/1 ASSISTENTE/SUPERVISOR

- Coordina e controlla le attività dei lavoratori di produzione, distribuendo il lavoro ed ottimizzando l'impiego di fattori produttivi.
- Garantisce il rispetto dei programmi assegnati e degli standards fissati, realizzando i miglioramenti tecnici stabiliti.
- In caso di anomalia, promuove l'intervento dei servizi qualità e manutenzione e si raccorda con il servizio programmazione per la realizzazione tempestiva delle variazioni ai programmi.

C/1 PROGRAMMATORE DI PRODUZIONE

- Formula, sulla base di un programma generale di produzione stabilito, piani produttivi di dettaglio relativamente ad uno o più settori di fabbricazione/linee di prodotto.
- Verifica la coerenza dei volumi al programma, ne segnala gli scostamenti e ottimizza i flussi produttivi sul segmento di processo assegnato.

GRUPPO 2)

C/2 CAPO TURNO/SQUADRA DI PRODUZIONE

- Assicura l'utilizzo diretto di impianti e/o macchine, in funzione del programma di produzione ricevuto e nel rispetto degli standards di qualità, produttività.
- Coordina e controlla il lavoro di diversi lavoratori di produzione, ottimizzandone l'impiego.
- Collabora, con gli specialisti di tecnologia, manutenzione e qualità, per definire interventi puntuali sui prodotti e sulle macchine.
- Gestisce le variazioni dei programmi assegnati, con azioni dirette di coordinamento tecnico per garantirne la tempistica di realizzazione.

LIVELLO E

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo delle scuole professionali o medie superiori o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una specifica ed adeguata formazione tecnica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro propri dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità della scelta del tipo e delle modalità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle prestazioni e/o la responsabilità della supervisione e del controllo di lavoratori di livello inferiore;
- operano in condizioni di autonomia delimitata, disimpegnando compiti, secondo pratiche e metodi, implicanti scelte tra le opzioni possibili, nel rispetto di norme e procedure definite; ricevono una verifica dei risultati finali.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 2)

E/2 CAPOGRUPPO DI PRODUZIONE

- Assicura l'utilizzo diretto di macchine, realizzando il programma di produzione ricevuto nell'ambito degli standards di qualità e produttività assegnati.

- Ottimizza l'impiego delle risorse umane assegnate in funzione degli indirizzi ricevuti ed effettua una supervisione e controllo del loro operato.
- Realizza, su indicazioni degli specialisti di tecnologia, manutenzione e qualità, interventi puntuali sui prodotti e sulle macchine.
- Gestisce semplici variazioni ai programmi assegnati con azioni dirette di coordinamento tecnico.

GRUPPO 3)

E/3 CONDUTTORE IMPIANTI A GESTIONE COMPLESSA

- Sulla base di un'approfondita conoscenza dell'impianto e delle tecnologie di lavoro, appronta, avvia, conduce impianti a gestione complessa, che richiedono il controllo, la regolazione ed il ripristino dei parametri di funzionamento del processo, anche con l'ausilio di strumenti assistiti da calcolatore.
- Ha la responsabilità dell'ottimale gestione dell'impianto, del giudizio di conformità qualitativa del prodotto e del raggiungimento delle quantità prescritte.
- Esercita la supervisione ed il controllo funzionale di altri addetti all'impianto nell'ambito della medesima dipendenza gerarchica.

LIVELLO F

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso: l'intero ciclo delle scuole professionali o formazione equivalente oppure esperienza precedente; unitamente ad un adeguato tirocinio per la maturazione di particolari capacità operative e particolari abilità manuali e/o per l'utilizzo di mezzi e per comprendere e mettere in pratica procedure prestabilite;
- hanno la responsabilità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle prestazioni;
- operano in condizioni di autonomia operativa, eseguendo compiti secondo istruzioni ricevute nell'ambito di procedure e metodi dati, con limitata possibilità di scelta tra differenti opzioni; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

F/3 REGLEUR/ATTREZZATORE

- Esegue gli attrezzaggi, il montaggio o il cambio dello stampo e le messe a punto del macchinario affidato ad altro personale, con specifica conoscenza delle caratteristiche di funzionamento del medesimo e delle tecnologie di lavoro.
- Ove necessario assiste l'addetto nelle fasi di avvio e/o cambio lavorazioni.
- Interviene, inoltre, in fase di installazione delle attrezzature, per operazioni di ordinaria manutenzione/adattamento delle stesse.

F/3 ADDETTO CONDUZIONE IMPIANTI

- Appronta, avvia e conduce un impianto che comprende una o più fasi di lavorazione, con a bordo apparecchiature di controllo e di programmazione del ciclo, anche mediante l'introduzione di una scheda e/o digitando i dati necessari.
- Effettua varie e complesse regolazioni per garantire la qualità del prodotto nonché una continua sorveglianza e interventi prevalentemente manuali di ripristino, in caso di arresto.
- Nella conduzione dell'impianto si avvale della collaborazione funzionale di lavoratori addetti ad attività esecutive.

F/3 ADDETTO A MACCHINE A CICLO COMPLESSO

- Conduce macchine eseguendo operazioni manuali di precisione nel rispetto di strette tolleranze su diversi tipi di prodotto per ottenere il totale o parziale assemblaggio o il prodotto finito. La conduzione di queste macchine implica:

- > l'effettuazione di vari e complessi interventi e regolazioni che ne assicurino la continuità di funzionamento e la qualità del prodotto;
- > il controllo della conformità del prodotto alle specifiche stabilite;
- > il ripristino dei parametri di processo in caso di anomalia.

F/3 ADDETTO PRODUZIONE DI PICCOLA SERIE

- Compie, anche senza l'ausilio di attrezzature, operazioni implicanti particolari abilità tecniche e pratiche e consistenti nell'esecuzione di un intero ciclo di produzione non industrializzato o di una complessa fase di preparazione/collaudo del prodotto stesso.

LIVELLO G

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso insegnamento ed addestramento specifici per maturare una buona abilità manuale, la conoscenza dei mezzi di lavoro e la padronanza delle metodologie e strumentazioni per il rilievo e la registrazione dei dati di processo;
- hanno la responsabilità di assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle attività e di accertare la corrispondenza qualitativa e quantitativa, anche in termini di riscontro della congruità dei parametri rilevati;
- operano in condizioni di autonomia parzialmente vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni specifiche, nell'ambito di procedure e di processi standardizzati; ricevono una supervisione sul modo di operare ed un controllo sul risultato delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

G/3 ADDETTO A MACCHINE/IMPIANTI

- Appronta - anche effettuando il cambio stampi - e conduce macchine o impianti secondo procedure prestabilite ed eseguendo operazioni anche manuali su uno o più prodotti (saldatura, giunzione, sovrapposizione, etc.), nel rispetto delle tolleranze.
- Effettua interventi di regolazione e di semplice manutenzione per assicurare la continuità di funzionamento delle macchine/impianti.
- Esegue diverse tipologie di controlli sui prodotti e sui parametri di processo, effettuando il rilievo e la registrazione dei dati, con delibera sulla destinazione dei prodotti stessi.

G/3 PREPARATORE MESCOLE

- Addetto ad operazioni di preparazione e pesatura di ingredienti ed additivi per mescole, che assicurino il corretto dosaggio dei componenti per l'alimentazione di macchine ed impianti, nel rispetto di specifiche stabilite.

LIVELLO H

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso un insegnamento limitato ed un addestramento specifico per maturare una buona abilità manuale, capacità operativa e conoscenza dei mezzi di lavoro;
- hanno la responsabilità dell'accuratezza nella esecuzione dei compiti assegnati e dell'accertamento del risultato dell'attività;

- operano in condizioni di autonomia vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni dettagliate nell'ambito di procedure vincolanti e di processi standardizzati; ricevono un controllo sul modo di operare e sul risultato delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

H/3 OPERATORE DI MACCHINE O IMPIANTI *

- Conduce macchine o impianti nel rispetto di tolleranze, secondo procedure prescritte ed eseguendo operazioni anche manuali sul prodotto.
- Effettua normali interventi di avviamento e regolazione per assicurarne la continuità di funzionamento.
- Esegue il controllo, prevalentemente visivo e dimensionale della conformità del prodotto e di semplici parametri di processo, attenendosi alle specifiche predeterminate.

H/3 ADDETTO MONTAGGIO/IMBALLAGGIO *

- Assicura operazioni di montaggio, previa verifica qualitativa dei componenti, con l'ausilio di attrezzature o manualmente e garantendo il controllo finale qualitativo e numerico dei sistemi assemblati. Il controllo comporta:
 - > l'uso di attrezzature per la rifinitura (sbavatura, rifilatura, smaterozzatura, etc);
 - > il controllo di semplici parametri di processo.

* N.B. - 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 di cui all'articolo 3, comma 5, del CCNL (art. 4 comma 17).

LIVELLO I

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generiche acquisite anche mediante breve affiancamento per l'esecuzione di operazioni semplici e/o manuali e/o ripetitive;
- hanno la responsabilità dell'esecuzione accurata delle operazioni assegnate;
- operano in condizioni di autonomia esecutiva, eseguendo operazioni semplici e/o manuali e/o ripetitive, vincolate a dettagliate istruzioni e procedure ricevute; ricevono un controllo sull'esecuzione, modalità e risultato delle operazioni.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

I/3 ADDETTI A LAVORI DI PREPARAZIONE

- Compie operazioni di preparazione e di movimentazione accessori al ciclo continuo produttivo anche mediante l'uso di attrezzature semplici.

I/3 AIUTO ESECUTIVO

- Assicura l'alimentazione e la raccolta di uno o più prodotti quale aiuto a lavoratori addetti a conduzione di impianti e macchine.

QUALITÀ

LIVELLO A

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una articolata formazione tecnica specialistica, orientata ad interventi in processi e metodologie dell'area di appartenenza e alla individuazione di soluzioni integrate con altre aree funzionali;
- hanno la responsabilità di attività che comportano rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di appartenenza, con guida, coordinamento e controllo delle attività di altri lavoratori;
- operano in condizioni di autonomia direttiva, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

A/1 RESPONSABILE LABORATORIO

- Guida, coordina e controlla l'attività del personale affidatogli.
- Sovrintende all'esecuzione dei piani di controllo, prova e collaudo, organizza prove di omologazione; ne analizza e certifica i risultati.
- Gestisce le apparecchiature in dotazione e assicura l'affidabilità delle misure ed il rispetto delle normative interne ed esterne.
- Concorre con altri enti (clienti e fornitori) alle azioni di miglioramento degli standards qualitativi e di processo.
- Collabora alla preparazione dei capitolati per l'acquisto di materie prime.

A/1 SPECIALISTA DI INDUSTRIALIZZAZIONE

- Propone varianti tecnologiche per migliorare il livello qualitativo di prodotti e processi, curandone la realizzazione.
- Collabora ad identificare e risolvere problemi legati alla industrializzazione ed alla emissione di specifiche di processo e appronta le procedure di qualità.

A/1 SPECIALISTA PROCEDURE DI QUALITÀ

- Elabora dati ed informazioni per individuare anomalie di processo e propone azioni correttive.
- Sviluppa o aggiorna metodologie di controllo ed effettua l'audit sulla corretta applicazione delle procedure di qualità.

A/1 COORDINATORE CONTROLLO QUALITÀ

- Guida, coordina e controlla l'attività di assistenti/operatori per l'applicazione delle procedure di controllo qualità del prodotto e/o del processo.
- Propone, nell'ambito della propria area di intervento, azioni correttive per assicurare la riduzione dei costi di controllo, nel rispetto della corretta applicazione dei metodi e delle procedure di controllo-qualità.
- Concorre con altri enti alla definizione degli interventi correnti di ripristino della funzionalità delle macchine/strumenti di controllo.

LIVELLO C

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una formazione tecnica specialistica volta alla gestione critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità di attività, nell'ambito di pratiche e metodi diversi che, per variabilità ed incertezza dei risultati, comportino scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area funzionale;
- operano in condizioni di autonomia decisionale, disimpegnando compiti secondo differenti procedure e metodologie, implicanti scelte di priorità nell'ambito delle norme e pratiche stabilite; ricevono una verifica del risultato complessivo delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

C/1 TECNICO ANALISTA DI QUALITÀ

- Elabora e valuta i dati di qualità, anche in termini di affidabilità dei fornitori ed effettua statistiche sulle anomalie rilevate, secondo le differenti tipologie.
- Assiste i fornitori per la soluzione dei problemi di non conformità.
- Collabora alla definizione dei piani di controllo su prodotti e processi consolidati.

C/1 TECNICO DI LABORATORIO

- Programma ed assicura l'effettuazione di prove e misurazioni complesse, anche coordinando e controllando il lavoro di più collaboratori.
- Verifica l'attendibilità dei risultati ed appronta la documentazione relativa.
- Concorre a definire ed aggiornare i metodi di analisi e di misurazione.

C/1 ASSISTENTE DI QUALITÀ

- Coordina il lavoro di diversi operatori, ottimizzandone l'utilizzo secondo la più efficiente distribuzione delle attività lavorative.
- Fornisce l'assistenza tecnica per problemi complessi di qualità; analizza e verifica i risultati di prove e/o controlli.
- È responsabile della qualità delle misure di prova e controllo.
- Rileva eventuali irregolarità, fa ripetere le prove/controlli ed informa gli enti della produzione per i necessari interventi.
- Elabora e valuta i dati relativi alle anomalie e collabora all'individuazione delle cause e soluzioni.
- Assiste, in autonomia, il collaudatore esterno, effettuando le elaborazioni dei dati statistici e di qualità e predisponendo la documentazione dei dati di prova.

C/1 TECNICO DELLE PROCEDURE DI COLLAUDO

- Pianifica e attiva le procedure amministrative necessarie per il collaudo.
- Predispose, tenuto conto delle esigenze del cliente, il programma dei collaudi, ottimizzando le esigenze della produzione e dei laboratori.
- Assiste i collaudatori esterni, effettua le elaborazioni dei dati statistici e di qualità e predispose la documentazione dei risultati di prova.

GRUPPO 2)

C/2 CAPO SQUADRA DI QUALITÀ

- Coordina e controlla il lavoro di più operatori, ottimizzandone l'utilizzo secondo la più efficiente distribuzione delle attività lavorative.

- È responsabile della qualità delle misure di prova e controllo.
- Analizza e verifica i risultati di prove e/o controlli, rileva eventuali irregolarità, fa ripetere le prove/controlli e informa gli enti della produzione per i necessari interventi.
- Fornisce l'assistenza tecnica per problemi complessi di qualità, elaborando e valutando i dati relativi alle anomalie e collaborando all'individuazione delle cause e soluzioni.

LIVELLO E

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo delle scuole professionali o medie superiori o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una specifica ed adeguata formazione tecnica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro propri dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità della scelta del tipo e delle modalità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle prestazioni e/o la responsabilità della supervisione e del controllo di lavoratori di livello inferiore;
- operano in condizioni di autonomia delimitata, disimpegnando compiti, secondo pratiche e metodi, implicanti scelte tra le opzioni possibili, nel rispetto di norme e procedure definite; ricevono una verifica dei risultati finali.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

E/3 CONTROLLORE DI QUALITÀ

- Controlla che siano rispettati i valori dei parametri che regolano il processo, con accertamenti, rilievi, misurazioni sul macchinario e sul prodotto, segnalando le variazioni constatate, rispetto alle specifiche di fabbricazione e alle procedure di qualità.
- Verifica l'applicazione delle procedure di autocontrollo dell'operatore anche effettuando controlli sovrapposti.
- Contribuisce all'addestramento sul controllo qualità degli operatori di macchina.

E/3 CONTROLLORE QUALITÀ MATERIALI E COMPONENTI

- Effettua un controllo sulla base dei dati contenuti nell'ordine di acquisto e/o nella specifica di processo e/o nella specifica di prodotto, redigendo una relazione di accettabilità o rifiuto di materiali, semilavorati e prodotti.
- Registra ed aggiorna i dati relativi alla valutazione qualitativa dei fornitori e dei prodotti.
- Emette richieste di azioni correttive, anche interagendo con il fornitore e dà suggerimenti per il miglioramento delle attività inerenti al sistema di qualità in uso.

E/3 CLASSIFICATORE PRODOTTO FINITO

- Effettua un controllo visivo e tattile del prodotto per rilevare l'esistenza di eventuali anomalie.
- Provvede alla classificazione del prodotto, valutandone le anomalie, comparando i dati rilevati con il manuale di qualità e indicando le modalità di rilavorazione.
- Aggiorna il sistema informativo mediante l'immissione dei dati di qualità a terminale.
- In base all'andamento delle anomalie propone al superiore azioni correttive da apportare al macchinario.

LIVELLO F

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso: l'intero ciclo delle scuole professionali o formazione equivalente oppure esperienza precedente; unitamente ad un adeguato tirocinio per la maturazione di particolari capacità operative e particolari abilità manuali e/o per l'utilizzo di mezzi e per comprendere e mettere in pratica procedure prestabilite;
- hanno la responsabilità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle prestazioni;
- operano in condizioni di autonomia operativa, eseguendo compiti secondo istruzioni ricevute nell'ambito di procedure e metodi dati, con limitata possibilità di scelta tra differenti opzioni; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

F/3 VERIFICATORE PRODOTTO FINITO

- Esegue in base a norme prestabilite un controllo visivo e tattile sul prodotto finito, per verificare l'esistenza di anomalie e imperfezioni.
- Rileva le eventuali anomalie d'aspetto e/o imperfezioni e sulla base della valutazione data, fa avanzare il prodotto o lo destina ad ulteriori controlli.

F/3 ADDETTO ALLE PROVE E COLLAUDI DI LABORATORIO

- Effettua analisi e/o collaudi, in base a metodi di laboratorio e/o ad un piano di controllo, sulle caratteristiche dimensionali e/o fisico-chimiche di materiali semilavorati e prodotti finiti, con l'ausilio di apparecchiature e di strumenti anche non a lettura diretta (di cui effettua la taratura e la verifica della qualità della misura).
- Effettua calcoli e/o comparazioni, classificando i risultati entro schemi definiti.

LIVELLO G

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso insegnamento ed addestramento specifici per maturare una buona abilità manuale, la conoscenza dei mezzi di lavoro e la padronanza delle metodologie e strumentazioni per il rilievo e la registrazione dei dati di processo;
- hanno la responsabilità di assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle attività e di accertare la corrispondenza qualitativa e quantitativa, anche in termini di riscontro della congruità dei parametri rilevati;
- operano in condizioni di autonomia parzialmente vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni specifiche, nell'ambito di procedure e di processi standardizzati; ricevono una supervisione sul modo di operare ed un controllo sul risultato delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

G/3 ADDETTO A COLLAUDI DIVERSIFICATI

- Addetti ad operazioni di collaudo di diversa tipologia, su ampia e diversificata gamma di particolari di produzione, con rilievo dei parametri di processo e registrazione dei dati e/o con delibera di media complessità.

G/3 OPERATORE ALLE MACCHINE DI CONTROLLO PRODOTTO FINITO

- Conduce una macchina per la misurazione dei parametri di qualità, inserendo una scheda nel calcolatore, imputando dati su tastiera ed effettuando una serie di regolazioni semplici.

- In caso di segnalazione di non conformità di un parametro agli standards di qualità, rileva l'anomalia dal quadro.
- Effettua la registrazione dei dati, delibera l'avanzamento del prodotto e la destinazione ad ulteriori controlli.

LIVELLO H

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso un insegnamento limitato ed un addestramento specifico per maturare una buona abilità manuale, capacità operativa e conoscenza dei mezzi di lavoro;
- hanno la responsabilità dell'accuratezza nella esecuzione dei compiti assegnati e dell'accertamento del risultato dell'attività;
- operano in condizioni di autonomia vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni dettagliate nell'ambito di procedure vincolanti e di processi standardizzati; ricevono un controllo sul modo di operare e sul risultato delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

H/3 OPERATORE ALLE PROVE

- Conduce, sulla base di un piano di controllo definito, verifiche di conformità su materiali, semilavorati, prodotti e parametri di processo, mediante un controllo visivo o con l'ausilio di strumenti di misura e apparecchi.
- Registra i dati su appositi moduli di raccolta ad inserimento facilitato; segnala eventuali anomalie rilevate attraverso un giudizio per attributi.

RICERCA E SVILUPPO

LIVELLO A

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una articolata formazione tecnica specialistica, orientata ad interventi in processi e metodologie dell'area di appartenenza e alla individuazione di soluzioni integrate con altre aree funzionali;
- hanno la responsabilità di attività che comportano rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di appartenenza, con guida, coordinamento e controllo delle attività di altri lavoratori;
- operano in condizioni di autonomia direttiva, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

A/1 RICERCATORE

- Sulla base di indirizzi di massima del superiore, conduce ricerche volte allo studio di nuove reazioni, processi, composti e materiali, alla definizione e all'accertamento delle possibilità di impiego di

metodologie e tecniche di sperimentazione e misurazione nonché alla definizione di modelli matematici di simulazione.

- Provvede allo sviluppo del tema della ricerca, programmandone nel dettaglio lo svolgimento delle varie fasi operative, definendo con il superiore e con gli enti interessati, possibilità e modalità di realizzazione di prove e sperimentazioni, scegliendo ed adeguando tecniche, metodi operativi e apparecchiature.
- Cura la realizzazione di prove ed elaborazioni.
- Elabora i dati sperimentali ottenuti, verificando le metodologie e/o i sistemi di calcolo impiegati in funzione degli obiettivi perseguiti; redige relazioni parziali e conclusive sugli argomenti studiati e le discute con il superiore.
- Si mantiene aggiornato sugli sviluppi scientifici e tecnologici della sua area di specializzazione.

A/1 TECNOLOGO

- Sviluppa, su input del superiore o degli enti interessati, studi e progetti volti alla realizzazione di nuovi prodotti, materiali, compositi, processi e/o volti al miglioramento, sotto il profilo tecnico ed economico, di quelli esistenti. A tal fine esegue disegni, effettua calcoli, elabora risultati di prove di laboratorio, partecipa alla progettazione e/o alla messa a punto di macchinari.
- Predispone la stesura di massima delle specifiche tecniche ai fini della realizzazione del prototipo e/o della messa a punto del processo e del prodotto.
- Segue la realizzazione di prototipi e/o la messa a punto del processo e/o di materiali (presso sala prove, laboratori, unità operative) e lo svolgimento delle prove, valutandone i risultati; apporta le necessarie modifiche alle specifiche, alla luce dei problemi e delle esigenze emersi.

A/1 ASSISTENTE CAPO ALLE PROVE DI RICERCA E SVILUPPO

- Guida, coordina e controlla assistenti ed addetti ai quali fornisce indicazioni circa i tipi di prova da effettuare, per l'analisi delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di prodotti e materiali.
- Valuta e certifica i risultati delle prove e delle analisi e cura la stesura di relazioni tecniche.
- Mette a punto nuove procedure operative di prova; adatta, quando necessario, le apparecchiature e le strumentazioni utilizzate, mantenendo i contatti con i fornitori.
- Gestisce i mezzi oppure le apparecchiature controllandone l'efficienza e la taratura, in conformità alle normative aziendali ed alle norme di Legge anche codificate da istituti riconosciuti (I.S.O., C.E.I., etc.).

A/1 PROGETTISTA DISEGNATORE

- Sviluppa, su input del superiore e sulla base di informazioni contenute nelle specifiche di prodotto/processo, progetti esecutivi e/o specifiche tecniche per la realizzazione di nuovi impianti, macchinari, attrezzature e/o di loro gruppi componenti, oppure per il miglioramento e la modifica di quelli esistenti. Interpella gli enti interessati al fine di integrare le informazioni necessarie alla realizzazione dei progetti.
- Cura lo sviluppo di disegni costruttivi e di dettaglio, coordinando aiuto progettisti e/o uffici tecnici anche esterni.
- Segue, presso officine interne e/o esterne, la costruzione delle varie parti, verificandone la rispondenza al progetto e la relativa ottimizzazione economica.
- Partecipa al collaudo per verificare la rispondenza del macchinario alle caratteristiche del progetto e ne segue, in collaborazione con gli enti interessati, l'installazione, la messa a punto e l'avviamento in produzione.
- Predispone materiale e informazioni per la redazione dei manuali d'istruzione, per il corretto uso della macchina/impianto.

LIVELLO C

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media

superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una formazione tecnica specialistica volta alla gestione critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza;

- hanno la responsabilità di attività, nell'ambito di pratiche e metodi diversi che, per variabilità ed incertezza dei risultati, comportino scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area funzionale;
- operano in condizioni di autonomia decisionale, disimpegnando compiti secondo differenti procedure e metodologie, implicanti scelte di priorità nell'ambito delle norme e pratiche stabilite; ricevono una verifica del risultato complessivo delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

C/1 DISEGNATORE AIUTO PROGETTISTA

- In base all'impostazione data dal progettista, dal quale riceve bozze di progetto relative a parti di impianti, macchinari e/o attrezzature, studia adattamenti da apportare a progetti/macchinari/attrezzature, provvedendo allo sviluppo nel dettaglio di particolari per migliorare l'impostazione iniziale del progetto.
- Segue con il progettista la realizzazione, l'installazione, le prove di collaudo e la messa a punto di macchinari, impianti, attrezzature, collaborando alla risoluzione di eventuali anomalie.
- Fornisce indicazioni atte a redigere manuali d'istruzione, per il corretto uso delle macchine.

C/1 TECNICO DELLE PROVE DI RICERCA E SVILUPPO

- Esegue prove e misurazioni complesse, che richiedono solitamente l'utilizzo di particolari strumentazioni anche assistite da calcolatore, predisponendo il prodotto, le apparecchiature e gli strumenti di prova.
- Interpreta ed elabora i risultati ottenuti, anche sviluppando programmi di elaborazione ad hoc, e provvede alla preparazione della documentazione relativa.
- Mette a punto nuove procedure operative, apportando modifiche semplici a strumenti esistenti.
- Fornisce ad altri lavoratori l'assistenza tecnica necessaria al corretto utilizzo delle metodologie di prova ed alla scelta e predisposizione delle attrezzature.
- È responsabile dell'efficienza dei mezzi, delle attrezzature e degli strumenti di prova di sua competenza provvedendo alle opportune tarature e richiedendo eventualmente l'intervento della manutenzione.
- Coordina e controlla il lavoro di più collaboratori.

C/1 ASSISTENTE TECNOLOGO/RICERCATORE

- Su indirizzo del superiore cura lo sviluppo di dettaglio di studi e progetti (o di loro particolari aspetti) volti alla realizzazione di nuovi prodotti, processi e materiali ed al miglioramento sotto il profilo tecnico, economico e di produttività di quelli esistenti; a tal fine può eseguire disegni, effettuare calcoli ed elaborare risultati di prove di laboratorio.
- Coadiuvare il superiore nella stesura delle specifiche tecniche ai fini della realizzazione del prototipo e/o della messa a punto del processo e del prodotto.
- Collabora alla realizzazione del prototipo e/o alla messa a punto del processo e/o di materiali (presso sala prove, laboratori, unità operative) e alla valutazione dei risultati di prove e collaudi, coordinando e controllando il lavoro di più collaboratori.

LIVELLO E

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo delle scuole

professionali o medie superiori o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una specifica ed adeguata formazione tecnica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro propri dell'area di appartenenza;

- hanno la responsabilità della scelta del tipo e delle modalità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle prestazioni e/o la responsabilità della supervisione e del controllo di lavoratori di livello inferiore;
- operano in condizioni di autonomia delimitata, disimpegnando compiti, secondo pratiche e metodi, implicanti scelte tra le opzioni possibili, nel rispetto di norme e procedure definite; ricevono una verifica dei risultati finali.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

E/1 DISEGNATORE/LUCIDISTA PARTICOLARISTA *

- Disegna particolari di progetti di macchinari, attrezzature e/o effettua semplici modifiche su disegni già esistenti, anche con l'ausilio di mezzi informatici.
- Esegue la quotatura di disegni, riportando, eventualmente, anche norme di lavorazione.
- Effettua la lucidatura di schemi funzionali, di disegni costruttivi o di disegni di apparecchiature.
- Fornisce una corretta veste formale a schizzi già completi.

GRUPPO 3)

E/3 CONDUTTORE PROVE AD ESECUZIONE COMPLESSA DI R&S

- Effettua, sulla base di procedure, metodi di analisi e misurazione, prove di laboratorio di complessa esecuzione per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche e tecnologiche di materiali, semilavorati e prodotti finiti, utilizzando strumenti che predispone adeguatamente.
- Prepara i provini, scegliendo in autonomia le modalità per ottimizzare questa fase.
- È responsabile della conduzione delle prove e dei loro risultati.
- Valuta la significatività dei risultati ottenuti, mediante un confronto con parametri statistici predefiniti.
- Provvede autonomamente a ripetere la prova, in caso di anomalie, rintracciando nel procedimento seguito le cause dei problemi.
- Effettua, con l'ausilio di mezzi informativi e programmi di calcolo, elaborazioni statistiche dei dati ottenuti dalle prove, operando una valutazione degli stessi.
- Controlla la funzionalità degli strumenti provvedendo alla loro manutenzione ordinaria.

E/3 AGGIUSTATORE/MONTATORE, IMPIANTISTA SU PROTOTIPI

- Sulla base di schizzi o disegni di massima, realizza in autonomia esecutiva prototipi di parti di macchina o macchine complete.
- Provvede alla supervisione ed al controllo di altri lavoratori per la realizzazione di determinati particolari del progetto.
- Segue l'installazione del macchinario nello stabilimento di destinazione, effettuandone il collaudo e la messa a punto, fino alla fase di "prova di avviamento" definitiva.

* Dal 1° aprile 1996

LIVELLO F

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso: l'intero ciclo delle scuole professionali o formazione equivalente oppure esperienza precedente; unitamente ad un adeguato tirocinio per la maturazione di

particolari capacità operative e particolari abilità manuali e/o per l'utilizzo di mezzi e per comprendere e mettere in pratica procedure prestabilite;

- hanno la responsabilità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adequatezza del risultato delle prestazioni;

- operano in condizioni di autonomia operativa, eseguendo compiti secondo istruzioni ricevute nell'ambito di procedure e metodi dati, con limitata possibilità di scelta tra differenti opzioni; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

F/3 ADDETTO ALLE PROVE DI R&S

- Effettua, sulla base di procedure, metodi di analisi/misurazione e capitoli predefiniti, prove di laboratorio, per il controllo di caratteristiche fisico-chimiche e/o tecnologiche di materiali semilavorati e prodotti finiti.

- Utilizza strumenti e apparecchiature, effettuando su di essi interventi di predisposizione (per es. richiamando procedure predefinite sul P.C., inserendo parametri).

- Verifica i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita, segnalando al superiore i casi anomali.

F/3 ADDETTO ALLA REALIZZAZIONE DI PROTOTIPI

- Compie, anche senza l'ausilio di attrezzature, operazioni implicanti specifiche e particolari abilità tecnico/pratiche consistenti nell'esecuzione di un intero ciclo di produzione di prototipo.

F/3 ADDETTO A LAVORAZIONI SUL PRODOTTO

- Esegue, sulla base di input verbali del tecnologo o di disegni tecnici, operazioni implicanti specifiche e particolari abilità tecniche e pratiche (sgorbiatura, sezionatura di coperture per analisi particolari, preparazione di calchi, stampi) che richiedono notevole accuratezza.

- Utilizza attrezzi appositi, per l'uso dei quali sono necessarie attitudini artigianali e spiccate abilità manuali, scegliendo autonomamente le modalità operative dell'esecuzione dei compiti.

LIVELLO H

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso un insegnamento limitato ed un addestramento specifico per maturare una buona abilità manuale, capacità operativa e conoscenza dei mezzi di lavoro;

- hanno la responsabilità dell'accuratezza nella esecuzione dei compiti assegnati e dell'accertamento del risultato dell'attività;

- operano in condizioni di autonomia vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni dettagliate nell'ambito di procedure vincolanti e di processi standardizzati; ricevono un controllo sul modo di operare e sul risultato delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

H/3 OPERATORE ALLE PROVE DI R&S

- Esegue, in base a metodi definiti di analisi e di misurazione e/o a direttive dettagliate del superiore:

- > prove semplici di laboratorio per la verifica di caratteristiche fisico-chimiche e/o tecnologiche di materiali semilavorati e prodotti finiti oppure

- > operazioni, prevalentemente manuali, preliminari all'esecuzione delle prove vere e proprie.

- Utilizza strumenti di misura a lettura diretta.

SERVIZI VARI

LIVELLO A

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una articolata formazione tecnica specialistica, orientata ad interventi in processi e metodologie dell'area di appartenenza e alla individuazione di soluzioni integrate con altre aree funzionali;
- hanno la responsabilità di attività che comportano rilevanti effetti economici ed organizzativi e/o la responsabilità dell'andamento funzionale dell'unità organizzativa di appartenenza, con guida, coordinamento e controllo delle attività di altri lavoratori;
- operano in condizioni di autonomia direttiva, disimpegnando compiti, secondo differenti processi e metodologie, implicanti scelte discrezionali entro vincoli definiti nell'ambito di aree di attività; ricevono una supervisione dei risultati complessivi dell'attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

A/1 RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI SORVEGLIANZA E DI SICUREZZA

- Guida, coordina e controlla il lavoro del personale di vigilanza, per garantire la tutela del patrimonio aziendale e la sicurezza delle persone che operano all'interno dell'azienda.
- Propone soluzioni per migliorare il grado di sicurezza e di preservazione del patrimonio aziendale e per l'innovazione dei sistemi di controllo.
- Interagisce con enti esterni ed interni all'azienda.

A/1 SPECIALISTA AMBIENTE E SICUREZZA DEL LAVORO

- Programma i rilevamenti da fare nell'ambiente di lavoro, coordinando la loro esecuzione.
- Registra e analizza i dati rilevati, proponendo eventuali azioni da intraprendere.
- Analizza i rischi possibili insiti nelle lavorazioni e nelle sostanze impiegate e collabora con il superiore nell'interpretazione delle normative di Legge e nella individuazione dell'obbligatorietà o meno delle visite mediche.
- Esamina le modalità di utilizzazione delle materie prime e dei prodotti ausiliari a rischio e redige le relative norme d'impiego da seguire.
- Controlla e garantisce che il funzionamento di un impianto avvenga in condizioni di sicurezza mediante l'espletamento di pratiche con enti esterni e/o la richiesta agli enti preposti per adeguare l'impianto alle normative tecniche e/o antinfortunistiche vigenti.

LIVELLO C

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo della scuola media superiore o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una formazione tecnica specialistica volta alla gestione critica delle procedure e metodologie proprie dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità di attività, nell'ambito di pratiche e metodi diversi che, per variabilità ed incertezza dei risultati, comportino scelte conseguenti e/o la responsabilità del coordinamento e controllo di altri lavoratori di livello inferiore con incarichi diversificati nell'ambito della propria area

funzionale;

- operano in condizioni di autonomia decisionale, disimpegnando compiti secondo differenti procedure e metodologie, implicanti scelte di priorità nell'ambito delle norme e pratiche stabilite; ricevono una verifica del risultato complessivo delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

C/1 SEGRETARIA ASSISTENTE

- Esamina e svolge pratiche amministrative complesse che richiedono specifiche procedure non standard.
- Svolge attività complementari a quelle del superiore, che implicano iniziativa e autonomia operativa e contatti con enti esterni.
- Effettua non saltuariamente traduzione di documenti e corrispondenza in lingue estere.
- Gestisce l'attività di segreteria, anche attraverso il coordinamento ed il controllo di altro personale.

LIVELLO E

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generali e tecniche, acquisite attraverso: l'intero ciclo delle scuole professionali o medie superiori o formazione equivalente o esperienza precedente; unitamente ad una specifica ed adeguata formazione tecnica per l'utilizzo di procedure e metodi di lavoro propri dell'area di appartenenza;
- hanno la responsabilità della scelta del tipo e delle modalità degli interventi volti ad assicurare la conformità/ adeguatezza del risultato delle prestazioni e/o la responsabilità della supervisione e del controllo di lavoratori di livello inferiore;
- operano in condizioni di autonomia delimitata, disimpegnando compiti, secondo pratiche e metodi, implicanti scelte tra le opzioni possibili, nel rispetto di norme e procedure definite; ricevono una verifica dei risultati finali.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

E/1 SEGRETARIA DI DIREZIONE O SERVIZI EQUIVALENTI

- Svolge le pratiche amministrative dell'ente di appartenenza secondo procedure standards e suddivide e distribuisce la corrispondenza in arrivo secondo tipo, priorità e pratica.
- Redige, su indicazioni di massima, la corrispondenza, prospetti, statistiche e note, servendosi anche di mezzi e programmi informatici.
- Traduce note che richiedono una conoscenza di base di lingue estere.
- Interagisce telefonicamente con altri enti ed esercita supervisione sul lavoro di fattorini ed autisti.

LIVELLO F

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze attraverso: l'intero ciclo delle scuole professionali o formazione equivalente oppure esperienza precedente; unitamente ad un adeguato tirocinio per la maturazione di particolari capacità operative e particolari abilità manuali e/o per l'utilizzo di mezzi e per comprendere e mettere in pratica procedure prestabilite.

- Hanno la responsabilità degli interventi volti ad assicurare la conformità/adeguatezza del risultato delle prestazioni;
- operano in condizioni di autonomia operativa, eseguendo compiti secondo istruzioni ricevute nell'ambito di procedure e metodi dati, con limitata possibilità di scelta tra differenti opzioni; ricevono una supervisione sul modo di operare e un controllo sul risultato.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 1)

F/1 SEGRETARIA

- Stenografa e dattiloscive, avvalendosi di mezzi informatici, documentazione varia e cura il disbrigo di corrispondenza semplice, su indicazioni del superiore.
- Collabora con il superiore e/o con altro personale dell'ufficio nel programmare gli impegni giornalieri, cura l'organizzazione dei viaggi, provvedendo alla documentazione necessaria.
- Gestisce gli archivi e svolge compiti vari (tenuta cassa, telex, telefax, telefonate), sulla base di procedure semplici e definite.

GRUPPO 3)

F/3 OPERATORE CUSTODE/SORVEGLIANTE

- Assicura la protezione e la salvaguardia dei beni aziendali, utilizzando appositi sistemi di sicurezza.
- Controlla l'accesso di persone, merci e mezzi ai luoghi aziendali, verificando l'idoneità della documentazione presentata all'ingresso e registrando entrate ed uscite su appositi supporti, anche di tipo informatico.
- Effettua ispezioni nel perimetro aziendale secondo le indicazioni ricevute, attivando gli opportuni sistemi di salvaguardia in caso di necessità.

F/3 AUTISTA DI VETTURA

- Effettua il trasporto di persone o cose secondo le indicazioni ricevute, utilizzando i diversi mezzi di trasporto a disposizione e assicurando l'integrità dei trasportati.
- Assicura l'efficienza del mezzo ed effettua interventi di controllo, regolazione e manutenzione ordinaria, segnalando prontamente eventuali guasti.
- Cura il costante aggiornamento di tutta la documentazione abilitante alla guida e all'utilizzo del mezzo di trasporto.

LIVELLO H

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze acquisite attraverso un insegnamento limitato ed un addestramento specifico per maturare una buona abilità manuale, capacità operativa e conoscenza dei mezzi di lavoro;
- hanno la responsabilità dell'accuratezza nella esecuzione dei compiti assegnati e dell'accertamento del risultato dell'attività;
- operano in condizioni di autonomia vincolata, eseguendo compiti secondo istruzioni dettagliate nell'ambito di procedure vincolanti e di processi standardizzati; ricevono un controllo sul modo di operare e sul risultato delle attività.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

H/3 FATTORINO

- Collabora con il personale impiegatizio, svolgendo attività manuali di supporto al lavoro d'ufficio, attraverso l'utilizzo di particolari attrezzature e macchinari (fotocopiatrici, taglierine, proiettori, archivi, etc.).
- Effettua operazioni di trasporto, consegna, ritiro di materiali e/o documenti presso uffici od enti esterni, secondo gli itinerari e la programmazione predefinita, anche con uso di autovettura.
- Svolge, in base a precise indicazioni del superiore, commissioni di varia natura in funzione delle esigenze dell'ufficio (pagamento bollette, versamento o ritiro di assegni e valuta, etc.).

LIVELLO I

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- in possesso di conoscenze generiche acquisite anche mediante breve affiancamento per l'esecuzione di operazioni semplici e/o manuali e/o ripetitive;
- hanno la responsabilità dell'esecuzione accurata delle operazioni assegnate;
- operano in condizioni di autonomia esecutiva, eseguendo operazioni semplici e/o manuali e/o ripetitive, vincolate a dettagliate istruzioni e procedure ricevute; ricevono un controllo sull'esecuzione, modalità e risultato delle operazioni.

POSIZIONI PROFESSIONALI

GRUPPO 3)

I/3 ADDETTO A LAVORI NON RIENTRANTI NEL CICLO PRODUTTIVO

- Compie lavori di trasporto, caric e scarico manuali, pulizia e analoghi, anche con mezzi meccanici.

I/3 ADDETTO AL PRELIEVO E CONSEGNA DI DOCUMENTI

- Effettua il prelievo, la duplicazione e la consegna della corrispondenza dai/nei punti di raccolta dei vari enti interni, secondo itinerari ed orari ben definiti.
- Suddivide per destinazione la corrispondenza prelevata.

I/3 ADDETTO ALL'ARCHIVIO

- Cura l'ordinamento dei documenti secondo semplici criteri dati (numerici, alfabetici, cronologici, etc).
- Dispone i documenti in appositi contenitori secondo le procedure stabilite.

Allegato 3 - Esemplificazione di mansioni (Produzione e qualità) ESEMPLIFICAZIONI DELLE MANSIONI DELL'AREA PRODUZIONE

E/2 Capogruppo di produzione

MANUFATTI IN VETRORESINA

- Per il solo settore delle costruzioni nautiche: Responsabile modello barca (reparti: Vettoresina, Carrozzeria, Falegnameria, Allestimento, Tappezzeria, Meccanica) ***

E/3 Conduttori impianti a gestione complessa

GOMMA/CAVI

- Conduttori calandra a testa mobile per preparazione e gommatura tessuto/metallo
- Conduttori calandra a 4 o più cilindri con tavola superiore a mm. 1100
- Conduttori impianti di confezione pneumatici con 10 o più stazioni automatiche di posa prodotto
- Conduttori di trafilatrici naso a rullo o fisso, uguale/maggiore a 350 mm, con impianto di plastificazione gomma, che effettua il cambio volta, matrice e gomma
- Conduttori trafilatrici floccati e coestrusi

- Conduttori impianti impregnamento e trattamento cavi
- Conduttori linee catenarie a due teste ed a tre estrusori convergenti
- Conduttori impianti di armatura e saldatura longitudinale continua per cavi sottomarini
- Conduttori impianti di impregnamento e tamponatura di cavi telefonici con petroleum Jelly
- Conduttori di calandra a 4 o più cilindri, con tavola superiore a 840 mm. per contemporaneo trattamento fili e tessuti *
- Conduttori impianti automatici RM30 per la confezione di pneumatici autocarro ed MV40 per la confezione di pneumatici vettura **

PLASTICA

- Conduttori impianti di coestrusione films
- Conduttori calandra a 4 o più cilindri con tavola superiore a mm. 1100
- Conduttori di calandra a 4 o più cilindri, con tavola superiore a 840 mm. per produzione di fogli di materie plastiche *

MANUFATTI IN VETRORESINA

- Per il solo settore delle costruzioni nautiche: Addetti altamente specializzati in tutte le tecnologie del ciclo di resinatura, che operano su prodotti, processi e impianti complessi e forniscono assistenza tecnica agli altri addetti alla lavorazione ***
- Per il solo settore delle costruzioni nautiche: Addetti all'allestimento a gestione complessa (reparti: Falegnameria, Tappezzeria, Allestimento, Meccanica) che eseguono le operazioni previste per l'analoga mansione classificata F/3, operando su prodotti, processi e Impianti di particolare complessità * * *

LAMINATI PLASTICI

- Conduttore di presse (Capopressa) ***

F/3 Attrezzatore

GOMMA/CAVI

- Addetti attrezzaggio filiere a pettine per smaltatura
- Rettificatori filiere sagomate

F/3 Addetto conduzione impianti

GOMMA/CAVI

- Addetti alla conduzione di impianti di alimentazione e pesatura prodotti per la confezione automatizzata delle mescole
- Addetti alla conduzione impianti per la confezione mescole su mescolatore chiuso
- Addetti alla conduzione di calandre a testa fissa per preparazione e gommatura tessuto/metallo
- Addetti alla conduzione di trafilati profilatrici
- Addetti alla conduzione di calandre a tre cilindri
- Addetti alla conduzione trafilati guaine in Pb
- Addetti alla conduzione forni di smaltatura
- Addetti alla conduzione di impianti di poliestrusione, isolamento/riempitivo, con schermatura fili ed estrusione guaina in linea
- Addetti alle linee di estrusione gomma con vulcanizzazione in continua e applicazione guaina
- Addetti alla conduzione di impianti TTM (Fischer) a giunzione automatica con compiti di manutenzione *
- Addetti alla conduzione di impianti di binocordatura 100 o più coppie Cu, con compiti manutentivi e di autocontrollo *

PLASTICA

- Addetti alla conduzione di impianti di trafilatura fogli di materie plastiche

- Addetti alla conduzione impianti di confezione reattori
- Addetti alla conduzione impianti di monoorientazione films
- Addetti alla conduzione impianti spalmatura films

MANUFATTI IN VETRORESINA

- Per il solo settore delle costruzioni nautiche: Addetti all'allestimento (reparti: Falegnameria, Tappezzeria, Allestimento, Meccanica) che interpretano in piena autonomia i disegni, operano alla costruzione di componenti complessi e organizzano il lavoro di altri addetti alla lavorazione ***

LAMINATI PLASTICI

- Addetti conduzione presse ***

F/3 Addetto a macchine a ciclo complesso

GOMMA/CAVI

- Confezionatori di pneumatici, prima, seconda fase e ciclo completo
- Addetti a presse automatiche a carosello
- Confezionatori di cinghie di trasmissione
- Confezionatori di molle ad aria
- Per il solo settore componenti per calzature: Addetti alla conduzione di macchine ed impianti per il finissaggio di suole

RICOSTRUZIONE

- Addetti alla conduzione di macchine raspatrici, al riempimento manuale dei crateri ed al controllo dimensionale delle carcasse
- Addetti alla posa continua di strisce di gomma battistrada con macchine automatiche a scheda per estrusione

PLASTICA

- Conduttori macchine per estrusione/coestrusione di materie plastiche
- Addetti presse per stampaggio poliuretano (anche per il settore componenti per calzature)

MANUFATTI IN VETRORESINA

- Per il solo settore delle costruzioni nautiche: Addetti all'Interno ciclo di resinatura, con tecnologia di infusione e/o laminazione, in grado di interpretare in autonomia i disegni e di organizzare l'attività di altri addetti alla lavorazione ***

LAMINATI PLASTICI

- Conduttori Impregnatici ***
- Conduttori Linea di Finitura ***

F/3 Addetto produzioni di piccola serie

GOMMA/CAVI

- Riparatori cavi alta tensione

MANUFATTI IN VETRORESINA

- Addetti a lavori di rifinitura del manufatto in vetroresina tramite interventi manuali di precisione
- Per il solo settore delle costruzioni nautiche: Addetti alla rifinitura del manufatto in vetroresina (carrozzeria vetroresina), in grado di individuare i difetti e di procedere alle necessarie correzioni e riparazioni con interventi manuali di precisione ***

G/3 Addetto a macchine e impianti

GOMMA/CAVI

- Addetti a macchine per taglio tele con giunzione manuale
- Addetti a macchine di confezione cerchiati
- Addetti a impianto trafilatura piattine rame con ricottura e/o stagnatura in continua
- Addetti al caricamento ed avvio presse di vulcanizzazione con controllo parametri di processo
- Addetti a macchine di cordatura conduttori

RICOSTRUZIONE

- Addetti alla riparazione di ogni tipo di pneumatici
- Addetti alla posa manuale del profilo battistrada non vulcanizzato e/o prestampato
- Addetti al caricamento ed avvio di presse di vulcanizzazione, con cambio stampi e controllo parametri di processo

PLASTICA

- Addetti alle macchine termoformatrici rotanti
- Addetti alla conduzione di presse per stampaggio con approntamento ed anche cambio stampi (anche per il settore componenti per calzature)

MANUFATTI IN VETRORESINA

- Addetti a macchine e impianti di resinatura / serigrafia (con tecnologia di infusione e/o laminazione) con responsabilità di riscontro dei parametri rilevati ***
- Per il solo comparto delle costruzioni nautiche: Addetti alla rifinitura del manufatto in vetroresina (carrozzeria vetroresina) che operano con normali interventi di correzione dei difetti ***
- Per il solo comparto delle costruzioni nautiche: Addetti all'allestimento (reparti: Falegnameria, Tappezzeria, Allestimento, Meccanica) che operano su macchine di cui gestiscono anche l'attrezzaggio, per la realizzazione di componenti complessi e per gli adattamenti in fase di assemblaggio ***

LAMINATI PLASTICI

- Addetti testa composizione pressa ***
- Addetti coda composizione pressa ***
- Addetti scomposizione pressa ***
- Aiutanti impregnatici fenoliche ***
- Taglierinista impregnatrici fenoliche ***
- Aiutante linea di finitura e collaboratore del Conduttore ***

G/3 Preparatore mescole

GOMMA/CAVI

- Dosatori polveri e piccoli ingredienti

PLASTICA

- Preparatori mescole poliuretaniche, distaccanti, vernici

H/3 Operatore di macchine o impianti

GOMMA/CAVI

- Addetti a macchine taglio battistrada a crudo
- Addetti a macchine di riempimento o rivestimento cerchiati
- Operatori all'impianto di deposizione fibre ottiche ad elica chiusa o S/Z
- Operatori alla binocordatura
- Addetti a macchine trefolatrici, trecciatrici e spiratrici

- Addetti a macchine di preparazione inserti metallici o gomma
- Addetti a presse per stampaggio ad iniezione o compressione o transfert
- Addetti a macchine roccatrici e bobinatrici
- Addetti a macchine bendatrici
- Per il solo settore Componenti per calzature. Addetti al finissaggio di suole ***

RICOSTRUZIONE

- Addetti alle riparazioni semplici su carcasse
- Addetti alla raspatura e soluzionatura
- Addetti al caricamento ed avvio di autoclavi
- Addetti alle presse di stampaggio

PLASTICA

- Addetti a presse per stampaggio ad iniezione o compressione o trafilatura
- Addetti a macchine di soffiaggio
- Addetti a macchine di termoformatura
- Addetti a macchine bobinatrici/tagliatrici
- Addetti decorazione serigrafica/tampografica

MANUFATTI IN VETRORESINA

- Operatori di resinatura con metodi manuali e/o macchine impregnatici semiautomatiche (con tecnologia di infusione e/o laminazione) ***
- Per il solo settore delle costruzioni nautiche: Operatori alla rifinitura del manufatto in vetroresina (carrozzeria vetroresina) che operano in condizioni di autonomia vincolata e sono in possesso di conoscenze acquisite tramite un insegnamento limitato ***
- Per il solo settore delle costruzioni nautiche: Operatori all'allestimento (reparti: Falegnameria, Tappezzeria, Allestimento, Meccanica) addetti a lavori semplici su macchine già attrezzate e ai montaggio di componenti di serie che non richiedono adattamenti particolarmente complessi ***

LAMINATI PLASTICI

- Taglierinisti impregnatici ***
- Aiutanti linea di finitura ***

I/3 Addetto a lavori di preparazione

PLASTICA

- Addetti alla macinatura
- Addetti al carico tramogge
- Addetti al taglio di subbi

I/3 Aiuto esecutivo

GOMMA/CAVI

- Guida cavo

RICOSTRUZIONE

- Addetti alla sbavatura e pulizia del prodotto finito

* Dal 1° aprile 1996

** Dal 16 aprile 2000

*** Dal 1° ottobre 2007

ESEMPLIFICAZIONE DELLE MANSIONI DELL'AREA QUALITÀ *

E/3 Controllore di qualità

GOMMA/CAVI

- Addetti al controllo fabbricazione delle mescole
- Addetti al controllo fabbricazione semilavorati e prodotti finiti
- Addetti al controllo Processo - Semilavorati
- Capi recinto prove O.F.
- Addetti alla taratura e validazione strumenti complessi
- Assicuratori qualità (S.Q.T.)

RICOSTRUZIONE

- Addetti al controllo visivo e qualitativo con attrezzature elettroniche e/o automatiche, ed alla classificazione/selezione carcasse o prodotto finito

E/3 Controllore materiali e componenti

GOMMA/CAVI

- Collaudatori (anche fuori sede)

E/3 Classificatore prodotto finito/addetto 2° controllo

GOMMA/CAVI

- Addetti alla classificazione delle coperture turismo
- Addetti alla classificazione delle coperture giganti
- Addetti al 2° controllo

F/3 Verificatore prodotto finito

GOMMA/CAVI

- Addetti alla classificazione delle coperture turismo dopo cottura
- Addetti alla classificazione delle coperture giganti dopo cottura
- Addetti al controllo coperture rilavorate
- Addetti al recupero carcasse

RICOSTRUZIONE

- Addetti al controllo visivo ed alla selezione preventiva delle carcasse da avviare alla lavorazione.

F/3 Addetto alle prove e collaudi di laboratorio

GOMMA/CAVI

- Addetti alle determinazioni ceneri, densità, umidità, deposito anticollanti su elastomeri e mescole
- Addetti alle determinazioni zolfi con forno a controllo informatizzato
- Capi recinto prove e misure elettriche cavi alta tensione
- Addetti al ciclo completo di prove e misure cavi rame e fibre ottiche
- Addetti nucleo controllo qualità

G/3 Addetto ai collaudi diversificati

GOMMA/CAVI

- Addetti alle prove meccaniche su gomme, mescole, manufatti, fili e tessuti
- Addetti a misure elettriche cavi rame e fibre ottiche

G/3 Operatore alle macchine di controllo prodotto finito

GOMMA/CAVI

- Addetti al controllo statistico di uniformità coperture turismo o giganti su macchina
- Addetti ai controlli su mescolanze e semilavorati con reometro Monsanto
- Addetti controllo peso coperture

RICOSTRUZIONE

- Addetti alle macchine di controllo su prodotto finito

H/3 Operatore alle prove

GOMMA/CAVI

- Addetti alle prove rapide e Mooney su mescolanze e semilavorati
- Addetti ai controlli rapidi
- Addetti alle prove continuità e contatto
- Addetti alle preparazione teste
- Addetti al laboratorio tecnologico
- Aiutanti P.E. alta tensione
- Aiutanti prove cavi O.F.

* Ai sensi dell'Accordo 21/9/2007 le esemplificazioni dell'Area Qualità si applicano anche nel settore componenti per calzature-

INTEGRAZIONI

Ipotesi di accordo 10/12/2025 (Decorrenza 01/01/2026)

ALLEGATO POSIZIONI PROFESSIONALI

Totale nuove figure	12					
Area funzionale di Appartenenza		Denominazione Posizione Professionale		Autonomia Nota di metodo: esclusivamente ai fini della redazione della presente tabella è stato riportato tra i vari, il criterio dell'Autonomia	Livello	Descrizione attività
Personale, Organizzazione e EDP (old)	Area Personale, Organizzazione e sistemi informativi	Generalista Risorse Umane		Autonomia Decisionale	Livello C/1	- Opera, sulla base delle indicazioni del/della superiore nell'ambito dell'attività di supporto e gestione dell'intero ciclo del rapporto di lavoro del personale (dall'assunzione alla cessazione di

					rapporto). - Raccoglie e elabora dati relativi al personale contribuendo alla formulazione di ipotesi di azione e di intervento. - Collabora con il/la responsabile alla realizzazione dei modelli di gestione del personale e alla valutazione delle prestazioni e del potenziale. - Supporta il/la responsabile e gli specialisti nell'ambito delle proprie attività.
Personale, Organizzazione e EDP (old)	Area Personale, Organizzazione e sistemi informativi	Responsabile Sistemi informativi	Autonomia Direttiva	Livello A/1	- Coordina e gestisce i sistemi informativi aziendali software, hardware e compresi gli asset immateriali (reti server, backup ecc.) interfacciandosi con i fornitori esterni nell'attività di manutenzione e aggiornamento. - Assicura l'installazione, la configurazione e l'aggiornamento delle postazioni di lavoro e software e risolve problematiche tecniche più complesse anche attraverso la messa a punto di soluzioni personalizzate. - Coordina e assicura la sicurezza informatica e la gestione degli accessi. - Supporta l'implementazione dei progetti informativi (e aggiornamenti ERP,

					implementazione nuovi strumenti digitali), redazione l'aggiornamento della documentazione tecnica e delle procedure operative nell'ambito informativo.
Personale, Organizzazione e EDP (old)	Area Personale, Organizzazione e sistemi informativi	Tecnico/a Sistemi informativi	Autonomia Decisionale	Livello C/1	- Fornisce supporto tecnico operativo ed esegue attività di configurazione e di manutenzione ordinaria su hardware e software (pc, stampanti, reti, dispositivi mobili, ecc.), eseguendo la manutenzione dei sistemi informativi e segnalando anomalie e vulnerabilità. - Installa e configura postazioni di lavoro secondo procedure standard. - Fornisce assistenza agli utenti su problemi tecnici comuni (accesso, rete, posta elettronica, software di base, ecc.). - Supporta l'implementazione della sicurezza informatica. - Si interfaccia con fornitori esterni per attività di assistenza tecnica consegna materiali sulla base delle istruzioni del responsabile.
Produzione		Assistente/ Supervisor	Autonomia Decisionale	Livello C/1	Coordina e controlla le attività dei lavoratori di produzione, nel rispetto delle norme di sicurezza distribuendo il lavoro ed ottimizzando

				l'impiego di fattori produttivi Garantisce il rispetto dei programmi assegnati e degli standards fissati, realizzando i miglioramenti tecnici stabiliti In caso di anomalia, promuove l'intervento dei servizi qualità e manutenzione e si raccorda con il servizio programmazione per la realizzazione tempestiva delle variazioni ai programmi
Produzione	Capo Turno / Squadra di Produzione	Autonomia Decisionale	Livello C/2	Assicura l'utilizzo diretto di impianti e/o macchine, in funzione del programma di produzione ricevuto e nel rispetto degli standards di qualità, produttivi Coordina e controlla il lavoro di diversi lavoratori di produzione, ottimizzandone l'impiego, nel rispetto delle norme di sicurezza Collabora, con gli specialisti di tecnologia, manutenzione e qualità, per definire interventi puntuali sui prodotti e sulle macchine Gestisce le variazioni dei programmi assegnati, con azioni dirette di coordinamento tecnico per garantirne la tempistica di realizzazione
Produzione	Capogruppo di produzione	Autonomia Decisionale	Livello E/2	Assicura l'utilizzo diretto di macchine realizzando il

				programma di produzione ricevuto nell'ambito degli standards di qualità e produttività assegnati Ottimizza l'impiego delle risorse umane assegnate in funzione degli indirizzi ricevuti e effettua una supervisione e controllo del loro operato, nel rispetto delle norme sulla sicurezza. Realizza su indicazioni degli specialisti di tecnologia, manutenzione e qualità, interventi puntuali sui prodotti e sulle macchine Gestisce semplici variazioni ai programmi assegnati con azioni dirette di coordinamento tecnico
Produzione	Referente operativo/a di produzione	Autonomia Decisionale	Livello E/3	- Sulla base di un'approfondita conoscenza delle macchine e degli impianti e delle relative tecnologie di lavoro, appronta, avvia, conduce e gestisce macchine e impianti ed effettua regolazioni per garantire la continuità di funzionamento e la qualità del prodotto. - Nell'ambito dei compiti assegnati, attua il programma di produzione del turno di lavoro o delle aree di competenza e individua le azioni appropriate per intervenire nell'ambito dei programmi di produzione per

					assicurare la continuità produttiva nella salvaguardia della sicurezza, fornendo istruzioni chiare e tempestive agli addetti e individuando azioni correttive. - A supporto e/o in assenza del/della capo squadra o del/della capo turno, collabora nell'organizzazione della gestione dei turni, esercita la supervisione ed il controllo funzionale di altri addetti/e, nel rispetto delle norme di sicurezza
Area Servizi Vari (old)	Area Funzioni Integrate e Trasversali	Specialista Ambiente, Salute e Sicurezza	Autonomia Direttiva	Livello A/1	- Programma i rilevamenti da fare nell'ambiente di lavoro, coordinando la loro esecuzione - Registra e analizza i dati rilevati, proponendo eventuali azioni da intraprendere - Analizza i rischi possibili insiti nelle lavorazioni, nelle sostanze impiegate e collabora con il superiore nell'applicazione delle normative di Legge e anche con riferimento alle visite mediche obbligatorie - Esamina le modalità di utilizzo delle materie prime e dei prodotti ausiliari a rischio e redige le relative procedure d'impiego - Controlla e garantisce che il funzionamento di un impianto avvenga in condizioni di

					sicurezza mediante l'espletamento delle pratiche richieste, interfacciandosi con enti esterni preposti per adeguare l'impianto alle normative tecniche e/o antinfortunistiche vigenti - Esegue ed implementa misure per il miglioramento delle condizioni di sicurezza, aggiornando le procedure interne in aderenza alla normativa di Legge
Area Servizi Vari (old)	Area Funzioni Integrate e Trasversali	Tecnico/a Salute e Sicurezza	Autonomia Decisionale	Livello C/1	- Contribuisce alla definizione delle procedure di salute e di sicurezza per l'implementazione delle politiche e dei programmi aziendali relativi. - Collabora alle valutazioni dei rischi all'interno dei luoghi di lavoro e propone azioni di miglioramento. - Supporta le attività di formazione, aggiornamento del personale sulla materia della salute, sicurezza ambiente promuovendo anche sensibilizzazione sui temi all'interno dell'organizzazione - Opera per la corretta applicazione della normativa vigente da parte del personale.
Area Servizi Vari (old)	Area Funzioni Integrate e Trasversali	Tecnico/a Ambiente	Autonomia Decisionale	Livello C/1	- Contribuisce alla definizione delle procedure in materia di gestione ambientale, implementa politiche e programmi

					aziendali relativi. - Collabora alla sorveglianza e al controllo corretto adempimento delle politiche normative ambientali all'interno dei luoghi di lavoro e propone azioni di miglioramento. - Supporta l'attività di formazione, aggiornamento del personale in materia di ambiente promuovendo anche sensibilizzazione sui temi all'interno dell'organizzazione. - Opera per la corretta applicazione della normativa vigente.
Area Servizi Vari (old)	Area Funzioni Integrate e Trasversali	Specialista Analisi Dati	Autonomia Direttiva	Livello A/1	- Analizza statisticamente e interpreta i dati per identificare criticità/problematiche e aspetti d'interesse e tendenze nelle aree analizzate. - Crea rapporti statistiche per supportare decisioni aziendali e condividere raccomandazioni e/o azioni. - Collabora con le altre funzioni aziendali per definire obiettivi analitici, monitorare KPI e garantire disponibilità dei dati necessari all'addestramento dei modelli. - Applica le conoscenze di Data Science (inclusi algoritmi e modelli predittivi) per supportare processi decisionali aziendali.

Area Servizi Vari (old)	Area Funzioni Integrate e Trasversali	Tecnico Analisi Dati	Autonomia Decisionale	Livello C/1	- Collabora con superiore per supportare altre funzioni aziendali nell'analisi dei dati e nella produzione di rapporti statistiche. - Collabora con altre funzioni aziendali fornendo e ricevendo dati accurati aggiornati.
Area Servizi Vari (old)	Area Funzioni Integrate e Trasversali	Specialista Sostenibilità	Autonomia Direttiva	Livello A/1	- Raccoglie, monitora e analizza dati ambientali, sociali e di governance delle attività aziendali (KPI di sostenibilità, consumo energetico, emissioni CO₂, rifiuti, procedure, ecc.). - Redige o supporta la redazione del bilancio di sostenibilità e altri report ESG (Environmental, Social, Governance). - Gestisce o supporta certificazioni e conformità alla normativa. - Collabora con le funzioni interne per integrare la sostenibilità nei processi aziendali e promuove la cultura della stessa nell'organizzazione. - Contribuisce alla definizione degli obiettivi aziendali in tema di sostenibilità. - Gestisce relazioni con enti, comunità locali e partner su progetti sostenibili.
Manutenzione		Specialista dell'energia	Autonomia Direttiva	Livello A/1	- Pianifica e coordina politiche energetiche finalizzate al

				risparmio economico e alla sostenibilità. - Individua interventi di efficientamento con responsabilità sia tecniche che gestionali. - Assiste le varie attività e funzioni aziendali per il rispetto della normativa energetica e ambientale. - Gestisce la digitalizzazione delle prestazioni energetiche e ne monitora i progressi.
Manutenzione	Tecnico/a dell'energia	Autonomia Decisionale	Livello C/1	- Supporta l'azienda nella gestione efficiente dei consumi energetici individuando soluzioni di risparmio e innovazione nei processi produttivi. - Valuta le principali voci di consumo e redige rapporti e pianifica audit per individuare inefficienze e propone interventi di miglioramento. - Cura il rispetto degli standard di sicurezza e protezione ambientale in conformità alle normative, la riduzione degli errori di qualità dovuti all'energia, la riduzione dei costi di energia e di manutenzione.
Commerciale e Logistica	Referente operativo addetto alle pratiche di prelievo e accettazione merci	Autonomia Delimitata	Livello E/3	- Esegue le operazioni di prelievo, collocamento e preparazione del prodotto per la spedizione segnalando responsabile eventuali anomalie, nel rispetto dei piani e programmi di

				spedizione. - Svolge le operazioni di inventario fisico, utilizzando gli appositi strumenti informatici. - A supporto e/o in assenza del/della responsabile esercita la supervisione ed il controllo funzionale di altri addetti anche al fine di individuare le azioni appropriate per intervenire anche variando i programmi di movimentazione nel rispetto delle norme di sicurezza.
Commerciale e Logistica	Carrellista movimentatore merci	Autonomia Parzialmente Vincolata	Livello G/3	- Addetto/a alla manovra di un mezzo di trasporto con conduzione a bordo, per effettuare il deposito, il prelievo e l'impilamento di materiali vari in zone e posti prestabiliti - Esegue operazioni di prelievo e accettazione di prodotti e materie prime utilizzando supporti anche elettronici per effettuare le registrazioni in tempo reale con responsabilità di accertare la corrispondenza tra materiali movimentati e le specifiche di fabbricazione, qualità e spedizione. - Assicura la movimentazione e la sistemazione della merce negli spazi di magazzino negli spazi dedicati e comunque seguendo secondo logiche di ordine e

				nel rispetto delle norme di sicurezza - Supporta le operazioni di imballaggio e/o le operazioni di bordo/fine linea.
--	--	--	--	---

Dall'Allegato 3 "Esemplificazione delle mansioni dell'Area Produzione" a Livello G3 - Preparatore Mescole - Plastica, viene espunta la parola "poliuretatiche"

Allegato 4 - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere - Profili formativi e modalità di erogazione della formazione (Accordo 12 aprile 2012)

Premesso che l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è disciplinato dall'art. 2 del presente contratto, in questo Allegato sono regolamentati i profili formativi e le modalità di erogazione della formazione, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs 167/2011.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, caratterizzato da un percorso formativo personalizzato secondo l'area professionale e integrato nel rapporto lavorativo, è una forma di lavoro idonea a coniugare il fabbisogno di personale qualificato con le esigenze formative del lavoratore. L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, così come regolamentato nel contratto collettivo nazionale gomma - plastica - cavi elettrici ed affini, rappresenta pertanto uno strumento strutturale di inserimento lavorativo mirato, capace di favorire occupazione di qualità e di soddisfare le esigenze di competitività delle imprese.

L'azienda è tenuta a erogare a ciascun apprendista la formazione per il conseguimento della qualifica professionale prevista.

La durata della formazione è pari a 120 ore medie per ciascuno degli anni di durata del periodo di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

In tale monte ore si intende inclusa la quota di ore di formazione di base e trasversale stabilita dall'art. 4 del D. Lgs. 167/2011.

Le ore di formazione dedicate alla sicurezza e all'igiene del lavoro saranno erogate prioritariamente all'inizio del rapporto di apprendistato.

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda o di altra azienda del gruppo, o all'esterno dell'azienda in apposita struttura di riferimento. La formazione può essere svolta anche con modalità di apprendimento a distanza (e-learning) e in affiancamento sul posto di lavoro (on the job).

Il tutore della formazione ha le seguenti caratteristiche:

- a) deve possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- b) deve svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- c) almeno tre anni di esperienza lavorativa (requisito non applicabile qualora non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica).

Per lo svolgimento della formazione all'interno dell'impresa, o presso altra impresa del gruppo, è necessaria la presenza, oltre che di uno o più tutori in possesso delle caratteristiche di cui sopra, di personale con adeguate capacità comunicative che favoriscano la graduale acquisizione di competenze da parte dell'apprendista; locali non prevalentemente dedicati alla produzione; attrezzature idonee, in relazione agli obiettivi dei piani formativi individuali.

La formazione sarà articolata per moduli e suddivisa in contenuti a carattere trasversale (comuni per tutti gli apprendisti) e a carattere professionalizzante (differenziati a secondo delle aree professionali). I relativi contenuti specifici sono definiti nei Profili formativi di cui al presente Allegato.

I contenuti formativi a carattere trasversale, ai quali sarà dedicata la quantità di ore stabilita dal D. Lgs. 167/2011, pari a 120 ore medie per il triennio (40 ore in ragione d'anno) vengono qui definiti in attesa

che le Regioni rendano disponibile l'offerta formativa pubblica, così come previsto dall'art. 4 comma 3 del decreto legislativo n. 167/2011.

L'azienda è tenuta a definire in forma scritta il piano formativo individuale (P.F.I.) dell'apprendista, nel quale viene descritto il percorso formativo per il conseguimento della qualificazione professionale. Il Piano formativo dovrà risultare coerente con il profilo formativo di riferimento e contenere il programma specifico e l'articolazione della formazione.

A tal fine nel P.F.I. saranno inseriti - in tutto o in parte - gli argomenti elencati nel relativo profilo formativo, con l'indicazione del numero di ore di formazione ad essi destinate.

Il datore di lavoro attesta la formazione impartita all'apprendista nel libretto formativo del cittadino di cui all'art.2, comma 1, lett. I) del D.lgs 276/2003. In attesa che il citato documento trovi attuazione, le aziende adotteranno uno schema di attestazione conforme a quanto riportato nel presente allegato. Il datore di lavoro è tenuto ad attestare la formazione impartita all'apprendista, anche nel caso di interruzione del rapporto lavorativo prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Per esigenze organizzative e/o produttive, e con il consenso dell'apprendista, nel corso del rapporto di apprendistato professionalizzante o di mestiere il piano formativo individuale potrà essere modificato, anche al fine di pervenire a una diversa qualificazione professionale.

In tal caso restano fermi gli obblighi formativi complessivi e viene computata la formazione già impartita. Il lavoratore, a richiesta, potrà farsi assistere da un componente della RSU da lui indicato, a garanzia del rispetto degli obblighi formativi e dell'assenza di discriminazioni.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne ed esterne.

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata da Fondimpresa. A questo fine le Parti nazionali si impegnano fin d'ora a fornire ogni possibile supporto di conoscenze e di indirizzo per la definizione di corsi idonei alle esigenze dell'occupazione nell'industria della gomma - materie plastiche - cavi elettrici ed affini.

Profili formativi

Le Parti individuano di seguito i profili formativi valevoli per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere nell'industria della gomma - materie plastiche - cavi elettrici ed affini. I contenuti formativi a carattere trasversale vengono qui definiti in attesa che le Regioni rendano disponibile l'offerta formativa pubblica, così come previsto dall'art. 4 comma 3 del decreto legislativo n. 167/2011.

Il profilo formativo consiste nell'insieme di conoscenze e competenze necessarie per conseguire la qualificazione professionale, suddivise in "di base e trasversali" (comuni per tutte le figure di apprendista) e "specifiche" (conoscenze e competenze di carattere professionalizzante).

Le competenze "specifiche" sono definite in modo differenziato per ciascun gruppo di figure professionali comprese nelle "aree funzionali" di cui all'art. 4 e al relativo allegato 2 del presente contratto: Amministrazione; Commerciale e Logistica; Manutenzione; Personale, Organizzazione ed e.d.p.; Produzione; Qualità; Ricerca e sviluppo; Servizi vari, nonché per le mansioni individuate e convenute in sede aziendale in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale. I profili sono ulteriormente articolati in diversi gradi di complessità per tenere conto dei livelli di professionalità presenti nelle aree.

I profili potranno essere revisionati periodicamente a cura delle parti stipulanti il presente contratto.

Profili formativi per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere nell'industria della Gomma, Cavi elettrici ed Affini e nell'industria della trasformazione di Materie Plastiche

A - Contenuti formativi a carattere trasversale (comuni a tutte le figure di apprendistato professionalizzante o di mestiere)

Le attività formative a carattere trasversale sono state definite in attesa che le regioni rendano disponibile l'offerta formativa pubblica, così come previsto dall'art. 4 comma 3 del decreto legislativo n. 167/2011 e sono volte a conseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuto:

Aree di Contenuti	Conoscenze e competenze
Competenze relazionali	- Valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale - Saper definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa - Saper comunicare efficacemente nel contesto di lavoro - Saper analizzare e risolvere situazioni problematiche Specifiche per lavoratori dei livelli Q e A: - Saper guidare, coordinare e gestire l'attività di altri lavoratori
Organizzazione ed economia	- Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'Impresa - Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa (forniture, reti, mercato, clienti, ecc.) - Conoscere le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficienza, tempestività, qualità, ecc.) - Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente Specifiche per lavoratori dei livelli Q e A: - Conoscere i principali strumenti di organizzazione e gestione, quali business plan, tecniche di simulazione, strumenti di comunicazione interna, ecc. - Tecniche per la conduzione delle riunioni di lavoro
Disciplina del rapporto di lavoro	- Conoscere le linee fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali - Conoscere i diritti e doveri dei lavoratori - Conoscere in modo generale gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro
Sicurezza sul lavoro	- Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza del lavoro - Conoscere i principali fattori di rischio - Conoscere in modo generale e saper individuare le misure di prevenzione e protezione
Le attività formative a carattere trasversale potranno inoltre riguardare il recupero delle conoscenze scolastiche linguistico - matematiche.	

B - Contenuti formativi a carattere professionalizzante (differenziati per ciascuna Area professionale)

Le attività formative a carattere professionalizzante sono volte a conseguire i seguenti obiettivi formativi:

1. Conoscere i prodotti e servizi del settore e il contesto aziendale
2. Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
3. Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro
4. Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
5. Conoscere e utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale
6. Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

A questi fini, la formazione professionalizzante dell'apprendista riguarderà in via esemplificativa gli argomenti sotto individuati, da inserire in tutto o in parte nel piano formativo individuale, in relazione alla professionalità da acquisire e al livello di inquadramento finale:

1 - Area Professionale: Amministrazione

(con riferimento alle posizioni professionali descritte nell'allegato 2 del presente contratto e alle eventuali altre mansioni individuate e convenute in sede aziendale, in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale)

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza del servizio amministrazione
- Conoscenza degli elementi del bilancio aziendale

- Gestione dei flussi informativi
- Sistemi di contabilità generale e analitica
- Elaborazione del budget
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Conoscenza dell'organizzazione, gestione e utilizzo dell'archivio cartaceo ed elettronico
- Organizzazione delle riunioni di lavoro
- Conoscenza generale dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

1b - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali “Q” e “A”

- Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali amministrazione finanziaria, banche, revisori e sindaci, ecc.

2 - Area Professionale: Commerciale e logistica

con riferimento alle posizioni professionali descritte nell'allegato 2 del presente contratto e alle eventuali altre mansioni individuate e convenute in sede aziendale, in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale)

2^a - Per i livelli finali da “H” a “F”

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Gestione degli spazi di magazzino e conoscenza delle tecniche di magazzinaggio
- Movimentazione interna delle merci
- Acquisizione dell'abilitazione all'utilizzo dei mezzi di movimentazione interna
- Trattamento dei dati di magazzino e preparazione dei documenti per il trasporto
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Conoscenza di base delle normative relative al trasporto delle merci, inclusi gli aspetti relativi alla circolazione e sicurezza
- Attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
- Nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

2b - Per i livelli finali “E” e superiori

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenze sulla rete commerciale e distributiva dell'azienda
- Conoscenza delle procedure relative alla gestione dei rapporti con la clientela in merito a termini di consegna, prezzi, modifiche agli ordini, ecc.
- Programmazione delle azioni di vendita ed elementi di base del marketing aziendale
- Gestione della trattativa commerciale
- Organizzazione e programmazione della logistica aziendale
- Conoscenza delle tipologie di spedizione e trasporto delle merci

- Gestione dei flussi informativi delle merci
- Nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

2c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali "Q" e "A"

- Nozioni sui contenuti dei contratti di agenzia e rappresentanza commerciale
- Conoscenze sulla conduzione delle ricerche di mercato
- Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali vettori di spedizione, centri logistici, ecc.
- Nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza

Area Professionale: Manutenzione

con riferimento alle posizioni professionali descritte nell'allegato 2 del presente contratto e alle eventuali altre mansioni individuate e convenute in sede aziendale, in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale)

3ª - Per i livelli finali da "H" a "F"

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
- Conoscenza delle macchine utensili
- Interpretazione del disegno tecnico
- Conoscenza degli standard e delle modalità operative per la realizzazione dei programmi di manutenzione
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

- Per i livelli finali "E" e superiori

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscenza del sistema di manutenzione ordinaria e straordinaria aziendale
- Conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
- Messa a punto e regolazione dei parametri di qualità delle macchine
- Individuazione ed eliminazione dei guasti e malfunzionamenti
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro

- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

3c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali “Q” e “A”

- Conoscenze sulle modalità di predisposizione dei programmi di manutenzione, ivi comprese le priorità di intervento in relazione agli obiettivi aziendali
- Conoscenza e funzionamento degli altri enti, anche esterni, coinvolti nel processo di manutenzione delle macchine e degli impianti
- Nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza

4 - Area Professionale: Personale, organizzazione ed E.D.P.

(con riferimento alle posizioni professionali descritte nell'allegato 2 del presente contratto e alle eventuali altre mansioni individuate e convenute in sede aziendale, in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale)

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza del contratto collettivo nazionale e degli eventuali contratti aziendali
- Conoscenza dell'organizzazione e gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
- Conoscenza di base delle tecniche di selezione del personale e sviluppo organizzativo
- Conoscenze di base necessarie all'elaborazione delle retribuzioni e ai conseguenti adempimenti contributivi e fiscali
- Organizzazione delle riunioni di lavoro
- Conoscenza dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
- Conoscenza della struttura hardware di un elaboratore
- Conoscenza e utilizzo dei principi basilari della programmazione, dei linguaggi informatici e della terminologia tecnica della propria area di attività
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi di elaborazione elettronica dei dati e dei mezzi periferici che interagiscono col sistema operativo principale
- Conoscenza e applicazione delle tecniche in materia di sicurezza informatica
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

4b - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali “Q” e “A”

- Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali ad esempio gli enti previdenziali e assicurativi, ecc.
- Nozioni sulla conduzione delle trattative sindacali
- Elaborazione di piani retributivi e di sistemi incentivanti per il personale
- Nozioni sui criteri per una corretta conduzione di un centro elaborazione dati e per l'addestramento all'uso dei programmi da parte del personale utente
- Conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo

5 - Area Professionale: Produzione

(con riferimento alle posizioni professionali descritte nell'allegato 2 del presente contratto e alle eventuali altre mansioni individuate e convenute in sede aziendale, in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale)

5ª - Per i livelli finali da “H” a “F”

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
- Conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo
- Conoscenza della struttura e delle principali caratteristiche dei prodotti realizzati, delle relative tecnologie e dei principali processi di trattamento del prodotto.
- Conoscenza delle operazioni di base per l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

5b - Per i livelli finali “E” e superiori

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
- Capacità di interagire con le altre aree aziendali interessate, in particolare con logistica e manutenzione
- Conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo
- Conoscenza delle procedure volte alla predisposizione di programmi di produzione e di piani produttivi di dettaglio
- Conoscenza delle procedure volte a definire gli standard qualitativi, produttivi e di processo
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

5c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali “Q” e “A”

- Nozioni sull'ottimizzazione degli obiettivi produttivi, qualitativi e di efficienza dell'unità di appartenenza
- Modalità di predisposizione di consuntivi utili al controllo dei fattori di produzione
- Nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza

Area Professionale: Qualità

(con riferimento alle posizioni professionali descritte nell'allegato 2 del presente contratto e alle eventuali altre mansioni individuate e convenute in sede aziendale, in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale)

6ª - Per i livelli finali da “H” a “F”

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche,

destinazione d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscenza dei principi base del controllo qualità di prodotto e di processo nelle varie fasi di lavorazione
- Conoscenza dei metodi, delle procedure e degli strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto
- Conoscenza delle procedure per segnalare le anomalie non risolubili mediante intervento immediato
- Saper predisporre, sulla base di istruzioni ricevute, i campioni da analizzare e le strumentazioni relative
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

6b - Per i livelli finali “E” e superiori

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscenza dei principi base del controllo qualità di prodotto e di processo nelle varie fasi di lavorazione
- Conoscenza dei principi base delle procedure di certificazione
- Conoscenza delle procedure volte alla predisposizione dei piani di controllo, prova e collaudo
- Conoscenza delle normative di riferimento per i controlli qualitativi di laboratorio
- Conoscenza delle problematiche relative al comportamento dei materiali nelle lavorazioni successive
- Conoscenza delle problematiche legate alla industrializzazione ed alla emissione di specifiche di processo
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

6c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali “Q” e “A”

- Modalità di predisposizione dei piani di controllo, prova e collaudo e analisi e certificazione dei risultati
- Interazione con le altre funzioni aziendali interessate all'applicazione delle procedure di qualità
- capacità di gestione delle procedure per il conseguimento e mantenimento delle certificazioni di qualità e rapporto con i relativi enti

7 - Area Professionale: Ricerca e sviluppo

(con riferimento alle posizioni professionali descritte nell'allegato 2 del presente contratto e alle eventuali altre mansioni individuate e convenute in sede aziendale, in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale)

7^a - Per i livelli finali da “H” a “F”

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza del ciclo di lavorazione e delle principali macchine
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche,

destinazione d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscenza delle attrezzature di officina e del loro corretto impiego
- Conoscenza degli strumenti di misura e del loro uso
- Conoscenza delle modalità per l'esecuzione di prove fisico chimiche e tecnologiche su materiali, semilavorati e prodotti finiti.
- Conoscenze di base per la lettura dei disegni tecnici
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Lettura e interpretazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, dei risultati relativi alle prove effettuate
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

7b - Per i livelli finali “E” e superiori

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscenza delle normative di riferimento per i controlli qualitativi di laboratorio
- Conoscenze di base del disegno tecnico
- Conoscenza e utilizzo dei programmi cad cam
- Conoscenza delle modalità per l'esecuzione di prove complesse di laboratorio per la verifica delle caratteristiche fisiche, fisico chimiche e tecnologiche di materiali, semilavorati e prodotti finiti
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Lettura e interpretazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, dei risultati relativi alle prove effettuate
- Conoscenza degli strumenti di misura, loro uso e predisposizione
- Conoscenza di programmi per l'interpretazione dei risultati ottenuti dalle prove di laboratorio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

7c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali “Q” e “A”

- Conoscenza di metodologie e tecniche di sperimentazione finalizzate allo studio di nuove reazioni, processi, composti e materiali
- Utilizzo di modelli matematici di simulazione
- Nozioni sugli sviluppi scientifici e tecnologici dell'area di specializzazione
- Conoscenza delle norme aziendali e di Legge, relative all'efficienza e alla taratura delle apparecchiature di laboratorio

8 - Area Professionale: Servizi vari

(con riferimento alle posizioni professionali descritte nell'allegato 2 del presente contratto e alle eventuali altre mansioni individuate e convenute in sede aziendale, in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale)

8ª - Per i livelli finali da “H” a “F”

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi

- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza dell'organizzazione degli uffici e delle funzioni aziendali
- Attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
- Conoscenza dell'uso delle principali attrezzature d'ufficio e di lavoro
- Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

8b - Per i livelli finali “E” e superiori

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza dell'organizzazione dell'ufficio e delle funzioni aziendali
- Conoscenza della gestione dei flussi informativi
- Conoscenza dell'organizzazione e della gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
- Organizzazione delle riunioni di lavoro
- Conoscenze di lingue straniere in relazione alle esigenze del servizio
- Conoscenza dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
- Conoscenza di base dei sistemi informativi e del software applicativo
- Sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

8c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali “Q” e “A”

- Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali società di sorveglianza, autorità di pubblica sicurezza, ecc.
- Conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo

Per tutte le aree professionali

Le attività formative a carattere professionalizzante potranno inoltre riguardare il recupero delle conoscenze scolastiche linguistico - matematiche.

Scheda riassuntiva della formazione formale svolta durante il contratto di apprendistato

Esempio

Azienda _____				
Apprendista _____				
Qualificazione da conseguire _____				
Primo anno				
Contenuti formativi:	Conoscenze/competenze	Durata in ore	Modalità di formazione	Firme
- A carattere trasversale				
	Saper comunicare	N. 2	Formazione	Firma apprendista _____

	efficacemente nel contesto di lavoro	ore	Teorica	Firma tutore
	Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi della sicurezza del lavoro	N. 6 ore	Formazione Teorica	Firma apprendista Firma tutore
	Ecc.	N. ____ ore		Firma apprendista Firma tutore
- A carattere professionalizzante:				
	Elaborazione del budget	N. 12 ore N. 12 ore	Formazione teoria Formaz. Pratica/Affiancam.	Firma apprendista Firma tutore
	Conoscenza e utilizzo dei sistemi Informativi	N. 10 ore N. 16 ore	Formazione teoria Formaz. Pratica/Affiancam	Firma apprendista Firma tutore
	Ecc.	N. ____ ore		Firma apprendista Firma tutore
Secondo anno				
Contenuti formativi:	Conoscenze/competenze	Durata in ore	Modalità di formazione	Firme
- A carattere trasversale:				
- A carattere professionalizzante:				
Totale delle ore di formazione formale del secondo anno				120

Data _____

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma dell'apprendista

Firma del tutore della formazione

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

Premesse:

1. Le parti richiamano i contenuti del Titolo I, lett.C "Formazione - Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore Gomma-Plastica-Cavi elettrici ed Affini" del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro e ribadiscono l'importanza della valorizzazione professionale delle risorse umane;
2. a questo scopo intendono favorire iniziative per la diffusione della formazione continua, soprattutto nelle imprese di medie e piccole dimensioni;
3. si è presa visione dell'Avviso n. 1/2006 di Fondimpresa che finanzia progetti formativi da svolgere prioritariamente nelle imprese fino a 200 addetti e aventi per oggetto, tra l'altro, l'Innovazione tecnologica, lo Sviluppo organizzativo, le Competenze tecnico professionali, la Qualificazione e riqualificazione professionale, l'Ambiente e sicurezza;
4. si è preso atto che le azioni formative oggetto dell'Avviso n. 1/2006 saranno progettate prioritariamente su base territoriale, con il coinvolgimento bilaterale delle aziende e delle relative RSU, e che costituisce titolo di priorità nella valutazione delle domande la condivisione della progettazione e delle attività del Piano formativo a livello territoriale congiuntamente a quello delle categorie;
5. le parti riconoscono che la cooperazione fra i livelli territoriale e nazionale di categoria consente di realizzare azioni di sistema caratterizzate da contenuti mirati alle esigenze settoriali e da capacità di diffusione capillare sulle aziende del territorio.

La Federazione Gomma Plastica e le Organizzazioni sindacali Filcem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL intendono favorire la progettazione e la realizzazione di iniziative di formazione continua che, pur organizzate su base territoriale, abbiano contenuti specifici idonei alla valorizzazione delle risorse umane del settore gomma, plastica, cavi elettrici.

Le parti, di conseguenza, individuano con il presente accordo gli obiettivi prioritari e le conseguenti azioni formative da attuare nei piani formativi territoriali finanziati dall'Avviso n. 1/2006 di Fondimpresa, per quanto riguarda le imprese e i lavoratori del settore:

Diffondere le conoscenze relative ai rischi ambientali e alla loro prevenzione

- Conoscenze relative ai sistemi di gestione ambientale ISO 14001 / EMAS
- Conoscenze relative alla certificazione integrata ambiente / qualità / prodotto

Diffondere le conoscenze in materia di smaltimento e riciclo

- Conoscenze sulla classificazione degli scarti e sottoprodotti di lavorazione
- Possibilità di riutilizzo all'interno e all'esterno del ciclo produttivo degli scarti e sotto-prodotti

Diffondere le conoscenze in materia di ambiente di lavoro e di sicurezza delle lavorazioni

- Normative antinfortunistiche e di igiene del lavoro applicate al settore
- Linee guida INAIL e ISPESL sui sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro

Promozione dell'innovazione di prodotto, di processo e organizzativa

- Approfondimento delle conoscenze relative all'automazione e agli interventi di regolazione delle macchine e degli impianti
- Aggiornamento delle conoscenze in materia di trasformazione delle materie plastiche e lavorazione della gomma e dei cavi elettrici
- Aggiornamento delle conoscenze sui nuovi materiali e impieghi
- Conoscenze relative ai sistemi di qualità (ISO 9001) e alla loro applicazione in azienda

Rafforzare la capacità dell'impresa di operare su diversi mercati, in ambito internazionale

- Conoscenza dei mercati internazionali e delle relative dinamiche
- Diffusione delle conoscenze linguistiche

Diffondere le conoscenze delle specifiche tecniche dei prodotti, in relazione ai loro usi

- Conoscenza delle normative tecniche di riferimento (norme ISO e UNI) e loro applicazione
- Conoscenza delle caratteristiche merceologiche, della destinazione d'uso e delle caratteristiche di impiego dei prodotti.

I programmi formativi aventi per oggetto le tematiche sopra elencate dovranno essere orientati non solo alla conoscenza delle innovazioni, ma anche alla diffusione e al consolidamento delle conoscenze di base e alla riqualificazione degli addetti.

Le parti che sottoscrivono il presente accordo nazionale si impegnano a diffonderlo presso le rispettive strutture territoriali al fine di far recepire i contenuti nei programmi formativi approntati ai sensi dell'Avviso n.1/2006 di Fondimpresa.

Le parti si incontreranno periodicamente per le valutazioni degli effetti del presente accordo.

Si concorda infine che il metodo di individuazione delle priorità formative a cura delle parti sociali al livello nazionale di categoria - adottato in occasione del presente accordo - costituisca un punto di riferimento anche per altre iniziative di formazione continua riguardanti il settore.

Allegato 6 - Accordo per istituzione di "FASG&P"

Fondo di assistenza sanitaria per i lavoratori dell'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche)

La Federazione Gomma Plastica e l'AI RP da una parte

e

le organizzazioni sindacali Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL dall'altra parte
di seguito congiuntamente definite le "Parti Istitutive"

Premesso che

- con il CCNL 18 marzo 2010, parte I Titolo IV le parti si sono impegnate ad attivare una forma di assistenza sanitaria complementare;
- per l'attivazione di tale assistenza sanitaria è stata istituita una commissione paritetica;
- sulla base dell'attività svolta dalla commissione paritetica è stato possibile arrivare ad una definizione del progetto di istituzione di un fondo di assistenza sanitaria.

Tutto ciò premesso le parti concordano

di istituire, per i lavoratori dell'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche, un fondo di assistenza sanitaria, denominato FASG&P (di seguito il "Fondo") con i contenuti e secondo le modalità previsti dal presente accordo

1. Natura e scopo

Il Fondo è istituito come associazione non riconosciuta ai sensi dell'art. 36 e seguenti del c.c. ed il suo funzionamento sarà regolato dall'emanando Statuto, redatto in conformità alle disposizioni cui all'art. 10 del D.lgs 917/86 e DM 31/3/2008 nonché a quelle del presente accordo.

Il Fondo ha lo scopo esclusivo di garantire, nei limiti delle contribuzioni stabilite dalle fonti istitutive, trattamenti di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale secondo l'apposito Regolamento definito dal Consiglio di Amministrazione a favore dei lavoratori iscritti e dei loro familiari.

2. Destinatari

Sono iscritti al Fondo in qualità di Soci:

- i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, non in prova, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica il CCNL vigente per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche, purché non già aderenti ad altra forma di assistenza sanitaria integrativa istituita a livello aziendale (fondo, cassa o polizza assicurativa);
- i lavoratori non in prova con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata

non inferiore a 12 mesi, cui si applica il CCNL vigente per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche, purché non già aderenti ad altra forma di assistenza sanitaria integrativa istituita a livello aziendale (fondo, cassa o polizza assicurativa);

- i lavoratori di cui all'ultimo comma del successivo punto 3;

- le imprese da cui dipendono i lavoratori di cui sopra.

Possono inoltre essere destinatari delle prestazioni del Fondo, secondo le condizioni e modalità previste dallo Statuto, i componenti il nucleo familiare dei lavoratori iscritti.

3. Accordi collettivi o regolamenti aziendali di confluenza

Nelle imprese nelle quali operino, alla data di stipula del presente accordo, eventuali forme (casce, fondi o eventuali polizze) che prevedano l'assistenza sanitaria integrativa a livello aziendale, sono unicamente mantenute le situazioni in atto fatto salvo quanto previsto di seguito.

Sempre a livello aziendale, relativamente alle succitate eventuali forme di assistenza sanitaria integrativa, potranno essere definite le modalità per la eventuale confluenza anche parziale delle stesse in FASG&P in conformità a quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento.

Si specifica che per "confluenza anche parziale" si intende la compresenza in azienda di più forme di assistenza sanitaria fermo restando il principio secondo cui il lavoratore potrà essere iscritto ad una sola di tali forme di assistenza sanitaria.

Successivamente a tale confluenza i lavoratori potranno aderire al FASG&P secondo le modalità ed i tempi previsti dallo Statuto per la generalità dei lavoratori.

4. Contributi

Al finanziamento del Fondo concorreranno sia i lavoratori che le imprese di cui all'art. 2 con un contributo paritetico pari ad 8 euro mensili per ciascun lavoratore aderente. La modifica dell'attuale livello di contribuzione mensile, dovrà essere stabilita solo a livello di contratto collettivo nazionale.

Per far fronte alle spese necessarie alla costituzione e all'avvio del Fondo, in aggiunta a quanto sopra previsto, viene stabilito un importo una tantum pari:

- a) € 2,50 a carico della totalità delle aziende che applicano il CCNL 18 marzo 2010 per ciascun lavoratore in forza alla data del 1701/2014;

- b) € 2,50 a carico di ciascun lavoratore che aderisca al Fondo da versare al momento dell'iscrizione.

Tali importi dovranno essere versati con le seguenti modalità:

- l'importo di cui al punto a) entro 60 giorni dalla apertura del conto corrente a cura del Consiglio di Amministrazione provvisorio di cui al punto 8) che segue.

- l'importo di cui al punto b) entro 60 giorni dalla richiesta di adesione.

Il Consiglio di Amministrazione definisce la misura del contributo a carico dei lavoratori per l'iscrizione al Fondo del relativo nucleo familiare.

5. Prestazioni del Fondo

Il Fondo eroga prestazioni economiche a fronte di spese sanitarie sostenute dai lavoratori e dai loro familiari, se iscritti, sulla base dell'apposito prontuario approvato dal Consiglio di Amministrazione del Fondo.

Il diritto all'erogazione delle prestazioni previste dal Fondo presuppone che sia il lavoratore sia l'impresa siano in regola con le contribuzioni dovute secondo le previsioni dello Statuto del Fondo.

Il Fondo garantisce le prestazioni di cui sopra attraverso convenzioni con soggetti gestori individuati dal Consiglio di Amministrazione del Fondo.

6. Organi del Fondo

Con l'Atto costitutivo del Fondo sono previsti i seguenti organi:

- Assemblea dei Rappresentanti;
- Consiglio di Amministrazione;
- Presidente e Vicepresidente;
- Collegio dei Revisori.

La composizione degli organi del Fondo dovrà rispettare il principio della pariteticità tra i rappresentanti dei lavoratori e quelli delle imprese.

Assemblea

L'Assemblea sarà formata da 15 componenti soci eletti in rappresentanza dei lavoratori associati e 15 aziende elette in rappresentanza delle imprese associate.

La rappresentanza nell'Assemblea dei lavoratori e delle imprese aderenti sarà costituita su base elettiva, mediante un meccanismo di voto di lista, che sarà disciplinato dal Regolamento elettorale. Le prime elezioni verranno indette prima dell'approvazione del bilancio in corso alla data del 31-12-2015. Circa quest'ultimo punto le Parti Istitutive si riservano la possibilità di stabilire condizioni diverse.

L'Assemblea eleggerà i componenti il Consiglio di Amministrazione ed i componenti il Collegio dei Revisori.

Le modalità di convocazione dell'Assemblea, i quorum necessari per la validità delle decisioni e le materie di competenza saranno stabilite dallo Statuto del Fondo.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione sarà costituito da 6 membri, di cui 3 in rappresentanza delle imprese ed altrettanti in rappresentanza dei lavoratori.

I componenti il Consiglio di Amministrazione saranno eletti dall'Assemblea con il meccanismo del voto di lista, secondo le previsioni del Regolamento elettorale.

Lo Statuto del Fondo stabilirà i compiti del Consiglio di Amministrazione ed i quorum necessari per le sue deliberazioni prevedendo, già fin d'ora, che le decisioni relative alla scelta dei soggetti gestori delle risorse del Fondo, del gestore amministrativo e della banca depositaria, nonché quelle relative alle proposte di modifiche dello Statuto da sottoporre all'Assemblea, vengano assunte con voto favorevole dei 2/3 dei membri.

Le Parti Istitutive definiscono sin d'ora che l'incarico dei consiglieri di amministrazione verrà assunto a titolo gratuito.

A favore dei consiglieri di amministrazione sarà sottoscritta idonea polizza assicurativa per la copertura dei rischi connessi all'esercizio delle loro funzioni.

Presidente e Vice Presidente

Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina del Presidente e del Vice Presidente del Fondo; scelti a turno rispettivamente tra i rappresentanti delle imprese ed i rappresentanti dei lavoratori soci componenti il Consiglio.

Collegio dei Revisori

Il Collegio dei Revisori sarà composto da 6 componenti effettivi, metà dei quali in rappresentanza delle imprese ed altrettanti in rappresentanza dei lavoratori aderenti.

Il Presidente del Collegio dei Revisori eletto nell'ambito dei componenti il Collegio dovrà, di volta in volta, appartenere alla rappresentanza che non avrà espresso il Presidente del Consiglio di Amministrazione del Fondo.

7) Consulta delle organizzazioni fondatrici

Le Parti Istitutive convengono di istituire successivamente alla nomina della prima Assemblea, la Consulta delle Organizzazioni Fondatrici, formata su base paritetica dai rappresentanti dell'Organizzazione datoriale e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL. La Consulta, che sarà prevista dallo Statuto, è informata delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e può fornire allo stesso il proprio parere, comunque non vincolante, in ordine agli indirizzi generali del Fondo.

8) Fase iniziale

All'atto della costituzione del Fondo le Parti Istitutive provvederanno alla nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione provvisorio e del Collegio dei Revisori provvisorio, composti in via paritetica rispettivamente di 6 e 2 componenti, i quali resteranno in carica sino all'approvazione del

bilancio in corso alla data del 31-12-2015. Circa quest'ultimo punto le Parti Istitutive si riservano la possibilità di stabilire condizioni diverse.

A comporre il primo Consiglio di Amministrazione provvisorio vengono chiamati i signori:

In questa prima fase i poteri attribuiti dallo Statuto al Presidente e Vicepresidente verranno esercitati congiuntamente dai signori:

che avranno anche la rappresentanza legale del Fondo.

A comporre il primo Collegio dei Revisori vengono chiamati i signori:

Il Consiglio di Amministrazione provvisorio dovrà attuare tutti gli adempimenti necessari per ottenere l'iscrizione del Fondo all'anagrafe dei fondi sanitari integrativi nonché provvedere ad espletare le formalità necessarie e preliminari all'avvio dell'operatività del Fondo stesso quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- scegliere una banca nella quale far confluire i versamenti una tantum ed i contributi (Banca depositaria);
- definire le attività necessarie alla gestione amministrativa del Fondo:
 - > presentazione delle dichiarazioni necessarie all'inizio dell'attività (es per l'ottenimento del codice fiscale etc.) agli enti preposti;
 - > predisposizione di adeguati programmi informatici;
 - > definizione della modulistica necessaria al funzionamento del fondo (modulistica per l'adesione; di richiesta delle prestazioni etc.);
 - > progettazione del sito web;
- selezionare il fornitore amministrativo cui affidare l'attività del punto che precede sulla base delle offerte dei potenziali fornitori e dei requisiti preventivamente definiti dallo stesso CDA (requisiti qualitativi, economici, ivi incluso il valore dell'offerta, colloqui e visite alla struttura);
- definire il prontuario delle prestazioni e istituire un numero verde (il numero verde sarà messo a disposizione e gestito dal gestore assicurativo) che i lavoratori possono contattare per formulare richieste in merito alle prestazioni;
- selezionare la compagnia assicurativa sulla base delle offerte dei potenziali fornitori delle prestazioni assicurative e dei requisiti preventivamente definiti dallo stesso CDA (requisiti qualitativi, economici, ivi incluso il valore dell'offerta, colloqui e visite alla struttura);
- definire il Regolamento del Fondo;
- definire le condizioni raggiunte le quali il Fondo darà avvio all'attività indicata al punto 1) Natura e scopo;
- individuare una risorsa che possa affiancare il CDA del Fondo nello svolgimento delle attività allo stesso demandate;
- predisporre l'opportuno materiale informativo per i lavoratori destinatari del Fondo ed avviare una campagna promozionale tra gli stessi;
- realizzare seminari informativi per aziende e lavoratori del settore da tenersi in più parti d'Italia.

9) Programma operativo per l'avvio del Fondo

Le Parti Istitutive individuano il seguente programma operativo necessario e funzionale a realizzare la piena operatività:

- comunicazione alle imprese ed ai lavoratori della stipula del presente accordo e dei suoi contenuti;
- definizione dell'Atto costitutivo/Statuto;
- definizione del Regolamento elettorale;
- comunicazione alle imprese dei riferimenti bancari sui quali far confluire i contributi.

Le Parti Istitutive concordano di incontrarsi in tempi successivi per definire gli aspetti operativi collegati alle attività di cui sopra.

10) Oneri e spese per la fase di costituzione

Le eventuali spese sostenute per l'avvio del fondo prima della sua costituzione ed operatività saranno anticipate dalla Federazione Gomma Plastica e saranno rimborsate dal fondo dietro presentazione di

idonea documentazione amministrativa.

11) Recepimento

Le Parti Istitutive definiscono che il contenuto del presente accordo sarà recepito nel prossimo rinnovo del CCNL

Norma Finale

Le Parti Istitutive danno atto che il presente accordo annulla e sostituisce quanto previsto dal CCNL 18/3/2010, Titolo IV, Assistenza Sanitaria Integrativa, comma 3, lett.e).

Letto confermato e sottoscritto Roma, 8 gennaio 2014

FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA

AIRP

Filctem CGIL

Femca CISL

Uiltec UIL

Allegato 7 - Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro 25/1/2016

Tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL

preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", in qualità di organizzazioni italiane affiliate a BusinessEurope e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell'articolato (All. A).

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL

All. A

Traduzione

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono: essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.

andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente accordo è di:

aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici

possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)

Segretario generale BUSINESSEUROPE

All .B

DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro"
del 26 aprile 2007

L'azienda _____ ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro

Allegato 8 - Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile 7/12/2021

[L'uso, nel presente Protocollo, del genere maschile è da intendersi riferito ai lavoratori e alle lavoratrici e risponde solo ad esigenze di semplicità linguistica]

Oggi, 7 dicembre 2021, è stato sottoscritto - all'esito di un approfondito confronto con le Parti sociali promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali - il presente "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile".

Premessa

Nell'attuale fase storica sono in corso grandi trasformazioni che hanno un significativo impatto sull'organizzazione del lavoro.

In questo contesto evolutivo è emersa una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, anche per ridurre le emissioni di agenti inquinanti e migliorare, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani.

Più in generale, vi è la necessità di procedere a un più ampio rinnovamento di prospettiva, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise.

Questi bisogni si sono resi ancor più evidenti con l'emergenza sanitaria da Covid-19, che ha innescato

l'accelerazione dei percorsi di innovazione.

Il processo di diffusione del lavoro agile dà impulso al cambiamento organizzativo e di processo, con l'utilizzo di strumenti tecnologici idonei e comporta anche la promozione di specifici percorsi formativi utili a consentire a tutti i lavoratori lo svolgimento del lavoro secondo tali modalità.

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di un Gruppo di studio denominato "Lavoro agile" (istituito con i decreti nn. 87 del 13 aprile 2021 e 99 del 21 aprile 2021), ha esaminato gli effetti dello svolgimento dell'attività di lavoro in modalità di agile, con l'obiettivo di individuare e proporre alle Parti sociali possibili soluzioni e nuovi obiettivi che tengano conto della straordinaria esperienza che si è realizzata nel lungo periodo di lavoro da remoto imposto dalla pandemia.

Lo studio ha esaminato gli impatti che l'emergenza sanitaria ha avuto sull'organizzazione del lavoro, verificando se i vantaggi associati dalla letteratura scientifica al lavoro agile abbiano trovato un reale riscontro nella specifica realtà nazionale e rilevando quali criticità i lavoratori abbiano trovato sul piano operativo e personale nella sua applicazione.

Un primo dato emerso dall'indagine è che il ricorso al lavoro agile è più che raddoppiato rispetto al periodo pre-pandemico.

La consultazione delle Parti sociali e l'analisi dei contratti collettivi che hanno regolato lo svolgimento del lavoro in modalità agile, sia nella fase pre-pandemica sia nella fase emergenziale, oltre a evidenziare il ruolo centrale della fonte contrattuale, hanno confermato che il lavoro agile, dopo una prima fase di adattamento, è diventato un tassello sempre più strutturale dell'organizzazione del lavoro (almeno di quelle in cui il lavoro in modalità agile è maggiormente compatibile con le attività proprie del settore produttivo) e come, attraverso di esso, sia stato possibile migliorare il benessere della persona e l'organizzazione aziendale.

L'indagine ha anche rilevato che il lavoro agile può favorire il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa, ma anche dell'autonomia e della responsabilità individuale verso il raggiungimento degli obiettivi, favorendo altresì un risparmio in termini di costi e un positivo riflesso sulla produttività.

Allo stesso modo, l'analisi condotta dal Gruppo di studio ha consentito di rilevare anche alcune criticità, fra le quali, quelle legate alle dimensioni del coordinamento del lavoratore agile con la complessiva organizzazione del lavoro, alla condivisione di informazioni e alla riduzione dei tempi di risposta alle richieste, al bilanciamento corretto delle pause.

Le Parti sociali vedono nel lavoro agile un grande impulso al raggiungimento di obiettivi personali e organizzativi, funzionale, in modo efficace e moderno, a una nuova concezione dell'organizzazione del lavoro, meno piramidale e più orientata a obiettivi e fasi di lavoro, tale da consentire sia una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'interesse del lavoratore, sia una organizzazione più produttiva e snella, nell'interesse del datore di lavoro.

Allo stesso tempo, però, vi è la necessità di una migliore definizione del lavoro agile e di un maggior supporto ai lavoratori e ai datori di lavoro nel suo utilizzo, anche in considerazione del ricorso massivo che esso consente alle tecnologie digitali, con tutte le implicazioni sul piano di un corretto utilizzo di tali tecnologie e della necessità di idonee garanzie della sicurezza dei dati aziendali e della tutela dei dati personali dei lavoratori.

È necessario, altresì, ferme restando le previsioni di Legge, valorizzare la contrattazione collettiva quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono sulla necessità di realizzare azioni condivise per fornire risposte concrete ai grandi cambiamenti che l'innovazione tecnologica produce nei modelli organizzativi aziendali e, di conseguenza, nei modi di pensare il lavoro, favorendo così, allo stesso tempo, lo sviluppo di un moderno sistema di relazioni industriali.

Con il presente Protocollo si intendono così porre le basi per creare un clima di fiducia, coinvolgimento e partecipazione, quale premessa fondamentale per la corretta applicazione del lavoro agile nel settore privato, fornendo delle linee di indirizzo che possano rappresentare un efficace quadro di riferimento per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale, fermi restando gli accordi in essere anche individuali.

Art. 1 - Principi generali

1. Il Protocollo fissa il quadro di riferimento, condiviso tra le Parti sociali, per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile esprimendo pertanto linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale nel rispetto della disciplina legale di cui alla Legge 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, tutto ciò affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.
2. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.
3. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.
4. L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista.

Art. 2 - Accordo individuale

1. L'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21,1. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi, ove regolato.
2. L'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si adegua ai contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento e comunque deve essere coerente con la disciplina di Legge e con le linee di indirizzo definite nel presente Protocollo, avendo cura che siano previste:
 - a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
 - c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
 - d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
 - e) gli strumenti di lavoro;
 - f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
 - g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
 - h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
 - i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.
3. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.
4. Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di adempiere agli obblighi informativi di cui agli artt. 6, comma 1 e 13, comma 6, del presente Protocollo.

Art. 3 - Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione

1. Ferme restando le previsioni di Legge e di contratto collettivo, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

2. La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.
3. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di Legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.
4. Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.
5. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.
6. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile possono accedere, previo accordo individuale ex art. 19, 1. n. 81/2017, i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato.

Art. 4 - Luogo di lavoro

1. Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.
2. La contrattazione collettiva può individuare i luoghi idonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

Art. 5 - Strumenti di lavoro

1. Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.
2. Laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese.
3. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.
4. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del data breach. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.
5. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Art. 6 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23,1. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro ai sensi del precedente art. 5, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al comma 2 del presente articolo.
2. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.
3. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.
4. Si fa rinvio alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di lavoro agile.

Art. 7 - Infortuni e malattie professionali

1. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
2. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23,1. n. 81/2017, la copertura assicurativa 1NAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla Legge.

Art. 8 - Diritti sindacali

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla Legge e dalla contrattazione collettiva.
2. Le Parti sociali si impegnano a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

Art. 9 - Parità di trattamento e pari opportunità

1. Come stabilito dall'art. 20,1. n. 81/2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione

collettiva e dalla bilateralità.

2. Le Parti sociali, fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. A tal fine si impegnano a rafforzare i servizi e le misure di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Art. 10 - Lavoratori fragili e disabili

1. Salvo quanto previsto dalla Legge, le Parti sociali si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

Art. 11 - Welfare e inclusività

1. Le Parti sociali, a fronte dei cambiamenti che l'estensione del lavoro agile può determinare nelle dinamiche personali di ciascun dipendente, si impegnano a sviluppare nell'ambito degli strumenti di welfare aziendale e di bilateralità, un più ampio e concreto supporto anche in ambito di genitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro, anche mediante misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che supportino l'attività di lavoro in modalità agile da parte del lavoratore.

Art. 12 - Protezione dei dati personali e riservatezza

1. Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

2. Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.

3. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

4. Il datore di lavoro informa il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav. e s.m.i. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali. Spetta al datore di lavoro/titolare del trattamento l'aggiornamento del registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per il lavoro in modalità agile siano conformi ai principi di privacy by design e by default, è sempre raccomandata l'esecuzione di valutazione d'impatto (DPIA) dei trattamenti.

5. Il datore di lavoro promuove l'adozione di policy aziendali basate sul concetto di security by design, che prevedono la gestione dei data breach e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di backup e protezione malware. Il datore di lavoro favorisce iniziative di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori sia sull'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia sulle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, compresa la gestione dei data breach.

6. Le Parti sociali convengono sulla necessità di adottare un codice deontologico e di buona condotta per il trattamento di dati personali dei lavoratori in modalità agile da sottoporre al previsto giudizio di

conformità da parte dell'Autorità Garante per la Protezione dei dati personali.

Art. 13 - Formazione e informazione

1. Per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile, pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.
2. Le Parti sociali ritengono, altresì, che, a fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, l'aggiornamento professionale sia fondamentale per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, 1. n. 81/2017. Va dunque favorita, anche con eventuali incentivi, la formazione continua. Difatti, l'aggiornamento professionale è tanto più necessario per i lavoratori in modalità agile, considerando la rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici.
3. La formazione può costituire per i lavoratori in modalità agile un momento di interazione e di scambio in presenza, anche per prevenire situazioni di isolamento.
4. Le Parti sociali ritengono necessario gestire lo sviluppo digitale attraverso un utilizzo appropriato della tecnologia, evitando qualsiasi forma di invasione nella vita privata, nel pieno rispetto della persona. Pertanto, è necessario promuovere corsi di formazione per tutto il personale per un uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche, evitando abusi dei canali digitali.
5. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.
6. Il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

Art. 14 - Osservatorio bilaterale di monitoraggio

1. Le Parti sociali convengono sulla necessità di istituire un Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile con l'obiettivo di monitorare:
 - i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni e la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro, oltre a garantire un equilibrato ricorso tra i generi a tale modalità di svolgimento della prestazione;
 - lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;
 - l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel presente Protocollo e di valutarne possibili sviluppi e implementazioni con riferimento sia a eventuali novità normative, sia alla crescente evoluzione tecnologica e digitale in materia.
2. Tale Osservatorio è presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle Parti firmatarie del presente Protocollo.

Art. 15 - Incentivo alla contrattazione collettiva

1. Le Parti sociali concordano sulla necessità di incentivare l'utilizzo corretto del lavoro agile anche tramite un incentivo pubblico destinato alle aziende che regolamentino il lavoro agile con accordo collettivo di secondo livello, in attuazione del presente Protocollo e dell'eventuale contratto di livello nazionale, stipulati ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, che ne prevedano un utilizzo equilibrato tra lavoratrici e lavoratori e favorendo un'ottica di sostenibilità ambientale e sociale.

2. Le Parti Sociali concordano altresì sulla necessità di incentivare l'utilizzo del lavoro agile e, pertanto, chiedono urgenti misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie relative all'invio dell'accordo individuale che seguano le stesse modalità del regime semplificato attualmente vigente.

Art. 16 - Disposizioni finali

1. Le Parti firmatarie del presente Protocollo si impegnano a favorire il rispetto delle linee di indirizzo qui concordate anche da parte delle rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e/o aziendale.

2. Restano in ogni caso fermi gli accordi sindacali nazionali, territoriali e aziendali vigenti alla data di sottoscrizione del presente Protocollo.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

CGIL

CISL

UIL

UGL

CONFSAL

CISAL

USB

CONFINDUSTRIA

CONFAPI

CONFCOMMERCIO

CONFESERCENTI

CONFARTIGIANATO

CNA

CASARTIGIANI

ALLEANZA COOPERATIVE

CONFAGRICOLTURA

COLDIRETTI

CIA

COPAGRI

ABI

ANIA

CONFPROFESSIONI

CONFSERVIZI

FEDERDISTRIBUZIONE

CONFIMI

CONFETRA

Appendici normative

Accordo nazionale istitutivo del Fondo Gomma Plastica in materia di pensione complementare

(Addì 27 luglio 1998, in Roma)

La FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA, in rappresentanza di:

- ASSOGOMMA
- UNIONPLAST
- A.I.R.P.
- ASSORIMAP

e

La FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI CHIMICI - FULC (FILCEA CGIL, FLERICA CISL, UILCER UIL)

in applicazione di quanto previsto in materia di previdenza complementare dal CCNL 30 marzo 1996 per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e dell'industria delle materie plastiche (nel prosieguo denominato CCNL) e dall'Accordo di rinnovo 9 aprile 1998, riportati rispettivamente all'appendice 1 e 2 del presente verbale

si conviene quanto segue:

1) ISTITUZIONE, NATURA E SCOPO

Le Parti concordano di istituire il FONDO GOMMA PLASTICA, Fondo Nazionale di Pensione Complementare per i lavoratori dell'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e delle industrie delle materie plastiche (nel prosieguo denominato FONDO), a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale.

Il FONDO erogherà trattamenti pensionistici complementari al sistema obbligatorio pubblico, fornendo prestazioni pensionistiche sia in forma di rendita vitalizia che di capitale.

Il FONDO sarà costituito sottoforma di associazione riconosciuta ai sensi dell'art. 12 e seguenti del codice civile ed il suo funzionamento sarà regolato dall'emanando Statuto, in conformità alle previsioni del presente Accordo oltreché alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 124/1993 ed agli altri provvedimenti ed orientamenti in materia di fondi pensione.

2) SOCI DEL FONDO

L'adesione individuale al FONDO è volontaria ed avverrà secondo le modalità e con l'assolvimento degli obblighi previsti dallo Statuto. Potranno associarsi al FONDO:

- i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica il CCNL;
- i dipendenti delle organizzazioni sindacali ed imprenditoriali firmatarie dei CCNL interessati;
- le imprese da cui dipendono i lavoratori sopra indicati.

Saranno comunque soci del FONDO i titolari del diritto alle prestazioni pensionistiche previste nel presente Accordo.

In presenza di contratti collettivi nazionali di lavoro che prevedano l'adesione al FONDO ed alle condizioni statutariamente previste, potranno essere associati anche i lavoratori e le aziende i cui rapporti contrattuali siano regolati da contratti diversi da quello della gommoplastica, ma comunque stipulati dalle stesse organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo, i cui settori vengono di seguito elencati:

- ceramica, chimica, concia, energia, petrolio privato, vetro, artigiano (ceramica, chimica, concia, gomma-plastica e vetro)

Sulla base di specifici accordi aziendali ed alle condizioni che saranno previste dallo Statuto, potranno inoltre aderire al FONDO anche i lavoratori e le rispettive aziende appartenenti a settori merceologici, anche diversi da quelli indicati ai precedenti punti, comunque controllate, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, da imprese associate al FONDO.

3) ORGANI DEL FONDO

Lo Statuto del Fondo prevederà i seguenti organi:

- Assemblea dei Rappresentanti ("Assemblea");
- Consiglio di Amministrazione;

- Presidente ed il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Collegio dei Revisori.

La composizione degli organi del Fondo pensione dovrà rispettare il principio di pariteticità.

Assemblea

L'Assemblea sarà formata da 40 componenti soci e cioè da 20 lavoratori eletti in rappresentanza dei lavoratori associati e 20 aziende elette in rappresentanza delle imprese associate.

La rappresentanza nell'Assemblea dei lavoratori e delle imprese aderenti sarà costituita su base elettiva, mediante un meccanismo di voto di lista, che sarà disciplinato dal Regolamento elettorale. Le prime elezioni verranno indette raggiunto un numero minimo di 20.000 lavoratori aderenti.

L'Assemblea eleggerà i componenti il Consiglio di Amministrazione ed i componenti il Collegio dei Revisori.

Lo Statuto stabilirà tra l'altro le modalità di convocazione dell'Assemblea, i quorum necessari per la validità delle decisioni e le materie di competenza.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo pensione sarà costituito da 12 membri, di cui 6 in rappresentanza delle imprese e altrettanti in rappresentanza dei lavoratori aderenti al FONDO. Nel caso di estensione del FONDO nelle fattispecie di cui al punto 2, il suddetto numero potrà essere elevato dall'Assemblea sino a 16 membri, eletti sempre pariteticamente dalle due componenti, imprese e lavoratori, costituenti l'Assemblea.

I componenti il Consiglio di Amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dai decreti attuativi del D.Lgs. 124/93.

I componenti il Consiglio di Amministrazione saranno eletti dall'Assemblea con il meccanismo del voto di lista, secondo le previsioni del Regolamento elettorale.

Lo Statuto del Fondo stabilirà i compiti del Consiglio di Amministrazione ed i quorum necessari per le sue deliberazioni, prevedendo che le decisioni relative alla scelta dei soggetti gestori delle risorse del Fondo, del gestore amministrativo e della banca depositaria, nonché quelle relative alle proposte di modifiche dello Statuto da sottoporre all'Assemblea, vengano assunte con voto favorevole dei 2/3 dei membri.

Presidente e Vice Presidente

Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina del Presidente e del Vice Presidente del FONDO; scelti rispettivamente e a turno tra i rappresentanti delle imprese ed i rappresentanti dei lavoratori soci componenti il Consiglio.

Collegio dei Revisori

Il Collegio dei Revisori sarà composto da 4 componenti effettivi e 2 supplenti, metà dei quali in rappresentanza delle imprese ed altrettanti in rappresentanza dei lavoratori aderenti.

Il Presidente del Collegio dei Revisori eletto nell'ambito dei componenti il Collegio dovrà, di volta in volta, appartenere alla rappresentanza che non avrà espresso il Presidente del Consiglio di Amministrazione del fondo pensione.

4) CONSULTA DELLE ORGANIZZAZIONI FONDATRICI

Le Parti convengono di istituire successivamente alla nomina della prima Assemblea, la Consulta delle Organizzazioni Fondatrici, formata su base paritetica dai rappresentanti dell'Organizzazione datoriale e delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. La Consulta, che sarà prevista dallo Statuto, è informata delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e può fornire allo stesso il proprio parere, comunque non vincolante, in ordine agli indirizzi generali del FONDO.

5) CONTRIBUZIONE E SPESE

Al finanziamento del FONDO concorreranno sia i lavoratori che le imprese aderenti, nella misura di seguito indicata:

a) con riferimento alla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR:

- 1,06% a carico del lavoratore;
- 1,06% a carico dell'impresa.

b) con riferimento alla quota di TFR maturata nell'anno:

- 100% per il lavoratore di prima occupazione assunto successivamente alla data di entrata in vigore del D.Lgs n. 124/1993;
- 33% per tutti gli altri lavoratori.

Lo Statuto prevederà la facoltà per il singolo lavoratore aderente di destinare contributi propri più elevati di quelli sopra riportati.

L'eventuale modifica del livello delle contribuzioni può essere definita solo a livello di contratto collettivo nazionale ed in ogni caso non prima che siano decorsi due anni dalla data di inizio dell'operatività del FONDO.

Il Consiglio di Amministrazione definisce annualmente, nell'ambito della contribuzione di cui al punto a), l'ammontare della quota destinata al finanziamento delle spese dell'organizzazione del Fondo pensione e delle sue attività di servizio e di assistenza; tale quota non potrà in ogni caso essere complessivamente superiore allo 0,12% dell'ammontare delle retribuzioni ai fini del TFR.

6) IMPIEGO DELLE RISORSE

Le risorse finanziarie del FONDO saranno investite secondo i criteri previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 124/1993 e dal Decreto Minterio ed integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati a svolgere l'attività così come disciplinata dal suddetto decreto legislativo.

In coerenza con quanto previsto dal decreto del Ministero del Tesoro, lo Statuto indicherà i criteri generali in materia di ripartizione del rischio e di impiego delle risorse nella scelta degli investimenti.

La convenzione di gestione, oltre alle linee di indirizzo dell'attività, prevederà, tra l'altro, le modalità con le quali esse potranno essere modificate, nonché i termini e le condizioni per esercitare la facoltà di recesso dalla convenzione medesima, qualora se ne ravvisi la necessità.

Il FONDO potrà gestire le risorse finanziarie producendo un unico tasso di rendimento per tutti i lavoratori aderenti (gestione monocomparto) oppure differenziando i profili di rischio-rendimento in funzione delle diverse esigenze degli iscritti (gestione pluricomparto).

7) PRESTAZIONI

Il FONDO fornirà prestazioni di vecchiaia e di anzianità sotto forma di rendita vitalizia al momento della maturazione del diritto al trattamento di pensione pubblica, sulla base dei requisiti fissati dall'art. 7 del D.Lgs. n. 124/1993. Il titolare della prestazione pensionistica complementare avrà la facoltà di chiedere la liquidazione della stessa in capitale nei limiti fissati dall'art. 7, comma 6 del D.Lgs. n. 124/1993.

Lo Statuto prevederà che i lavoratori aderenti al Fondo pensione potranno accedere alle prestazioni pensionistiche:

- per vecchiaia, al compimento dell'età pensionabile stabilita dal regime obbligatorio, con un minimo di 10 anni di associazione al FONDO;
- per anzianità, solo in caso di cessazione dell'attività lavorativa comportante l'associazione al FONDO, nel concorso del requisito di almeno 20 anni di associazione e di un'età di non più di 10 anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia nel regime obbligatorio.

Il Fondo pensione si convenzionerà con imprese assicurative al fine dell'erogazione di prestazioni pensionistiche complementari sotto forma di rendita vitalizia.

Lo Statuto prevederà inoltre, la possibilità di richiedere eventuali anticipazioni sulla quota di TFR accumulato, secondo la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 124/1993. Le richieste di anticipazioni saranno accolte entro un limite complessivo annualmente fissato dal Consiglio di Amministrazione anche in rapporto all'ammontare complessivo delle risorse provenienti dal TFR.

8) TRASFERIMENTO DAL FONDO E RISCATTO

Al di là delle prestazioni di cui al precedente punto 7), lo Statuto consentirà le opzioni di seguito previste alle condizioni indicate caso per caso:

- a) richiesta di trasferimento presso altro fondo pensione complementare in relazione a nuova attività del lavoratore (nuovo rapporto di lavoro o promozione a dirigente);
- b) richiesta di trasferimento della posizione maturata ad un fondo pensione aperto. In tal caso il trasferimento della posizione non potrà avere luogo durante i primi 5 anni di vita del FONDO e, successivamente a tale limite, non prima che siano trascorsi 3 anni di appartenenza al FONDO medesimo;
- c) riscatto della posizione. In questa circostanza, la posizione maturata presso il FONDO potrà essere riscattata entro 6 mesi, in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro su richiesta del lavoratore ovvero, in caso di morte dello stesso, dagli eventi causa ai sensi delle disposizioni di Legge applicabili.

9) TRASFERIMENTO AL FONDO

Lo Statuto consentirà il trasferimento al FONDO delle posizioni individuali di lavoratori già partecipanti ad altri fondi pensione che, assunti con contratto a tempo indeterminato dalle imprese cui si applica il CCNL, si saranno avvalsi della facoltà di trasferimento per via del mutamento dell'attività lavorativa.

Per il conseguimento delle prestazioni di cui al precedente punto 7), ai fini dell'anzianità utile di partecipazione al FONDO, si considerano anche i periodi di adesione ad altre forme pensionistiche complementari.

10) CESSAZIONE DELLA CONTRIBUZIONE

Lo Statuto disciplinerà la cessazione della contribuzione per i casi di:

- a) cessazione del rapporto di lavoro ovvero promozione a dirigente;
- b) rinuncia all'associazione al FONDO non riconducibile al caso precedente.

11) FASE TRANSITORIA

Consiglio di Amministrazione provvisorio

All'atto della costituzione del FONDO, le Parti provvederanno alla nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione provvisorio e del Collegio dei Revisori Provvisorio, composti in via paritetica rispettivamente di 6 e 2 componenti, i quali resteranno in carica fino alla nomina dei componenti degli Organi statutari da parte dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione Provvisorio dovrà attuare tutti gli adempimenti necessari ad espletare le formalità necessarie preliminari alla richiesta di autorizzazione all'attività del Fondo pensione e presenterà la documentazione necessaria al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed alla Commissione di Vigilanza. Provvederà inoltre, ad indire le elezioni per la nomina dei rappresentanti dell'Assemblea.

Per far fronte alle spese necessarie alla costituzione ed all'avvio del FONDO viene stabilito un importo una tantum pari a:

- £. 7.000 a carico di ciascun lavoratore che aderisca al FONDO, da versare al momento dell'iscrizione;
- £. 7.000 a carico delle aziende che applicano il CCNL 30 marzo 1996 per ciascun dipendente in forza alla data di costituzione del FONDO, da versarsi al FONDO stesso entro 30 giorni dalla sua costituzione.

12) NORMA FINALE

Per quanto non previsto dal presente Accordo, le Parti fanno espresso rinvio alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 124/1993 ed ai provvedimenti attuativi del medesimo provvedimento.

Le Parti si danno atto che il presente Accordo, lo Statuto e l'Atto costitutivo del FONDO individuano l'insieme dei diritti e degli obblighi che si sono intesi attribuire ai lavoratori e alle imprese in materia di previdenza complementare e che tali obblighi pertanto non sussistano nei confronti dei lavoratori che non aderiscano o cessino di partecipare al FONDO GOMMA PLASTICA.

____ Omissis ____
Parti in formato grafico

Leggi e decreti
Statuto dei lavoratori Legge 20 maggio 1970, n. 300

___ *Omissis* ___
Statuto dei lavoratori

Legge 15 luglio 1966, n. 604 (Licenziamenti individuali)
Norme sui licenziamenti individuali, Testo coordinato in vigore al settembre 1999 (G.U. 6 agosto 1966, n. 195)
Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Lavoratrici madri)
Tutela delle lavoratrici madri (G.U. 18 gennaio 1972, n. 14)
Legge 13 maggio 1985, n. 190 (Quadri intermedi)
Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi (G.U. 17 maggio 1985, n. 190)
Legge 8 marzo 2000, n. 53 (Congedi parentali sostegno maternità e paternità)
Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città (G.U. 13 marzo 2000, n. 60)
Legge 23 luglio 1991, n. 223 (Cassa integrazione guadagni e mobilità)
Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione (Supplemento Ordinario, n. 43 G.U. 27 luglio 1991, n. 175 serie gen.)
Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro)
Testo coordinato con il D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 (G.U. n. 101 del 30 aprile 2008, Decreto integrativo e correttivo: G.U. n. 180 del 5 agosto 2009 - Supplemento Ordinario n. 142)