

Addì, 17 giugno 2004

Tra

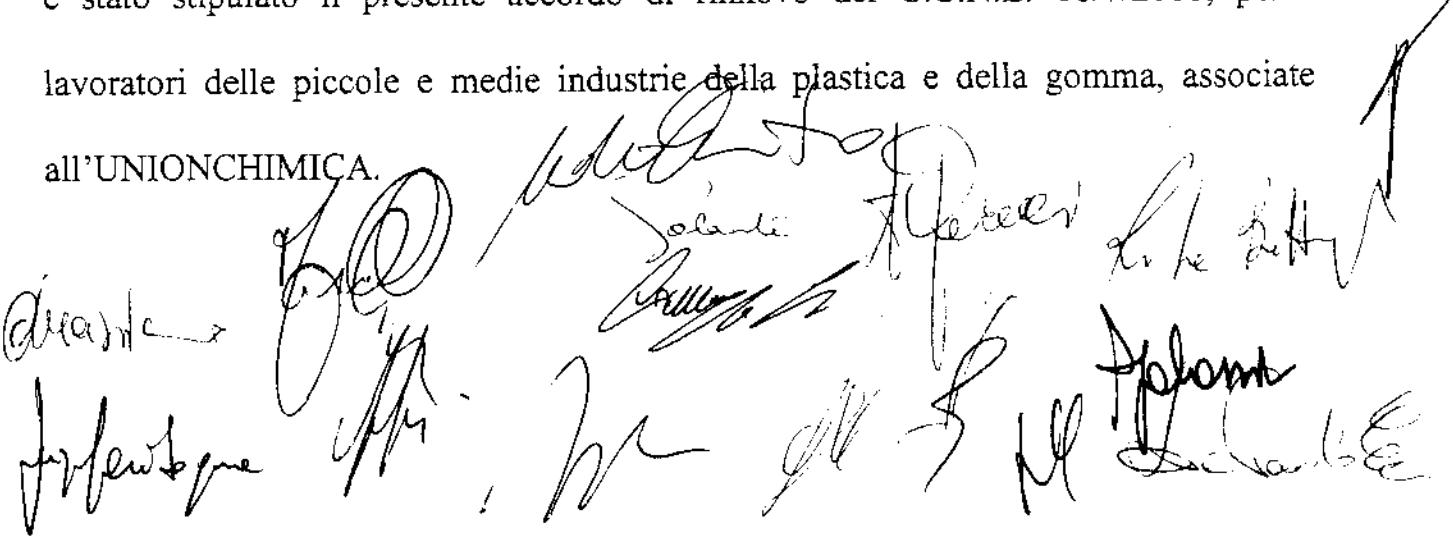
I'UNIONCHIMICA – CONFAPI (Unione Nazionale Piccola e Media Industria Chimica, Conciaria, Materie Plastiche, Gomma, Vetro, Ceramica e prodotti affini)

E

**la FULC (Federazione Unitaria Lavoratori Chimici)
(FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL)**

è stato stipulato il presente accordo di rinnovo del C.C.N.L. 18/7/2000, per i lavoratori delle piccole e medie industrie della plastica e della gomma, associate all'UNIONCHIMICA.

Lavoro
Centro
lavori



PARTE PRIMA

RELAZIONI INDUSTRIALI

UNIONCHIMICA e FULC, in relazione alle sfide dei cambiamenti in corso, all'esigenza di una crescente competitività e consapevoli del ruolo fondamentale che il comparto della PMI gioca per la salvaguardia dei settori Plastica e Gomma, fondamentali per tutta l'industria italiana e di rilevanza in termini occupazionali, convengono di consolidare un modello di Relazioni Industriali partecipativo che rafforzi consapevolezze, competenze e responsabilità reciproche attraverso un flusso continuo di informazioni, un programma di consultazioni e una sede di valutazione e di analisi congiunta delle tematiche più rilevanti per le imprese e per i lavoratori.

Le Parti firmatarie del presente CCNL convengono di sviluppare l'attività dell'Osservatorio Nazionale che si qualifica come momento di incontro permanente tra le Parti.

L'Osservatorio nazionale di settore congiunto e paritetico analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, e comunque almeno una volta all'anno, le materie suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva dei settori Plastica e Gomma delle PMI, al fine di individuare le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne la possibilità di superamento.

Gli studi e le analisi svolte dalle parti all'interno dell'Osservatorio Nazionale potranno essere di orientamento per l'attività di competenza delle Parti stesse.

A tale scopo le Parti si incontreranno entro il primo semestre di ogni anno per:

- costruire l'agenda degli incontri ed i relativi argomenti di discussione;*
- insediare eventuali Comitati paritetici nazionali.*

Quanto sopra al fine di rendere sistematico, efficiente ed efficace il funzionamento dell'Osservatorio Nazionale di Settore.

Al fine quindi di rendere omogeneo ed univoco il linguaggio nonché uniforme il dato raccolto, le parti si incontreranno entro 6 mesi dalla firma per concordare il sistema di raccolta, valido per tutto il territorio nazionale e per i vari livelli per i quali è articolata l'informativa. Le parti si danno atto che quanto nella presente Parte I concordato costituisce uno strumento di concreta gestione delle relazioni industriali.

Le parti auspicano che i dati raccolti, necessariamente integrati da quelli forniti da altre componenti sociali e istituzionali, possano divenire la base per la elaborazione da parte degli organi competenti e con la partecipazione di tutte le parti interessate di una reale programmazione economica della struttura produttiva italiana nelle sue articolazioni preminenti e che in quanto tali garantiscono le possibilità di sviluppo del settore plastica-gomma.

L'apporto così fornito dalla Unionchimica a tale programmazione, basata su criteri di partecipazione responsabile di tutte le parti sociali, avrà la sua realizzazione al livello nazionale in cui necessariamente sono da operare le grandi scelte economiche.

Pertanto, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, si conviene quanto segue:

The image shows several handwritten signatures in black ink, likely belonging to the parties mentioned in the document. The signatures are somewhat stylized and overlapping, making individual names difficult to decipher. They appear to be placed at the bottom of the page, possibly indicating the signatures of the representatives of UNIONCHIMICA and FULC.

1. RELAZIONI INDUSTRIALI NAZIONALI

1.1. Osservatorio Nazionale di Settore

Tra l'UNIONCHIMICA e la FULC si è convenuto di formalizzare una procedura di confronto che consenta la possibilità di interventi, anche congiunti, nei confronti del settore con le seguenti modalità.

Su tale presupposto, pertanto, tra l'UNIONCHIMICA e la FULC viene confermato l'Osservatorio nazionale della piccola e media industria delle materie plastiche e della gomma articolato per i seguenti settori: pneumatici, gomma, plastica, cavi, biomedicale plastico e vetroresina.

L'Osservatorio nazionale potrà altresì essere articolato in Comitati paritetici nazionali per:

- la verifica della consistenza dei settori rappresentati nelle aree di crisi e dismesse. Tale verifica sarà finalizzata allo studio di fattibilità di eventuali intese da sottoporre alle Parti stipulanti;
- l'analisi della struttura del salario, degli oneri diretti, indiretti e differiti;
- l'analisi del tipo e del grado di utilizzo delle forme di rapporto di lavoro, che rendono flessibile la prestazione di lavoro, (**quali ad es. apprendistato, CFL, rapporti a tempo determinato e a tempo parziale, telelavoro, lavoro interinale e altre forme di lavoro anche non subordinato**);
- verificare l'opportunità di modificare l'attuale struttura classificatoria, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative intervenute ed alle problematiche dell'interconnessione tra aree professionali e livelli di inquadramento;
- monitorare la contrattazione decentrata, l'utilizzo delle forme contrattuali di flessibilizzazione della prestazione lavorativa, le gestioni dell'orario di lavoro contrattuale, le intese raggiunte per la definizione dei premi per obiettivi;
- l'esame delle problematiche inerenti la sicurezza e l'igiene ambientale, il riciclaggio delle materie plastiche nonché i riflessi ecologici degli insediamenti industriali;
- le azioni positive:
 - realizzando le disposizioni legislative;
 - promuovendo azioni positive a favore del personale femminile, predisponendo schemi di progetti, con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego, verificando l'efficacia dei programmi applicati;
 - promuovendo la conoscenza dei progetti concordati verso le proprie strutture associative.

Nell'Osservatorio confluiscano i dati reciprocamente in possesso, che consentiranno ad UNIONCHIMICA e FULC di procedere a verifiche relativamente a:

- prospettive produttive e di mercato nazionale ed internazionale nonché di linee di sviluppo del settore;

- fenomeni di aggregazione e di riaggregazione tra realtà nazionali e/o internazionali;
- andamento dei prezzi delle materie prime;
- previsioni degli investimenti, anche in relazione agli indirizzi di sviluppo tecnologico del settore e relativi effetti occupazionali (Mezzogiorno);
- l'andamento dell'occupazione nel settore in generale e nei riguardi dei vari segmenti del mercato del lavoro ed in particolare di quella giovanile,
- sviluppo di professionalità (anche legate all'O.d.L.) emergenti nel settore al fine di verificare la necessità e i contenuti di programmi di formazione professionale o di eventuale riqualificazione;
- previsioni di utilizzo dei finanziamenti a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato, dalle Regioni e dalla Unione Europea nel quadro di apposite leggi con particolare riferimento alla quota degli stessi destinati alla ricerca scientifica;
- nell'eventualità di finanziamenti pubblici a fondo perduto, riconosciuti ad aziende o consorzi di aziende associate, finalizzati alla ricerca scientifica, relative all'utilizzo di tali investimenti per: sintesi ed andamento dei programmi di ricerca; tematiche di individuazione di nuovi prodotti o processi di miglioramento per quelli esistenti; collaborazione con enti di ricerca pubblica; nel quale caso se ne indicheranno i tempi prevedibili di attuazione;
- elementi conoscitivi relativi alle eventuali problematiche connesse con inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e di lavoratori disabili
- **l'elaborazione di linee guida relative ai provvedimenti da assumere contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.**
- monitorare il fenomeno dell'immigrazione e delle relative problematiche conseguenti.
- l'elaborazione di linee guida di comportamento per prevenire azioni di mobbing nei luoghi di lavoro.
- monitoraggio sullo stato di attuazione della Legge n°68 del 12 marzo 1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili).

Inoltre al fine di una comune conoscenza sulla disponibilità ad attuare ricerca scientifica con finanziamenti a fondo perduto previsti dalla normativa vigente nonché dalla legge 46/82, nei dati formativi si darà luogo ad una precisa identificazione di titoli di ricerca scientifica che sia specifica a ciascun singolo settore rappresentato.

Le parti nel riconfermare il reciproco interesse ad una piena funzionalità dell'Osservatorio nazionale di settore quale punto centrale del loro sistema di confronto, unitamente alla Commissione Paritetica di cui al successivo punto 1.2. convengono di procedere ad una cadenza programmata di incontri, da tenersi di norma semestralmente.

Le parti possono convenire, in presenza di particolari situazioni, di demandare a livello regionale compiti e funzioni previsti per l'Osservatorio Nazionale e per i Comitati Nazionali, fornendo alle rispettive strutture regionali i dati informativi raccolti sui quali sarà possibile effettuare confronti tra le parti allo stesso livello.

1.2. Commissione Paritetica

Le Parti, valutato il comune interesse e la reciproca volontà di attribuire al CCNL una funzione di gestione omogenea del rapporto di lavoro nell'ambito del territorio nazionale, nella consapevolezza che relazioni industriali più adeguate devono basarsi anche sull'uniforme lettura e gestione delle intese contrattuali e di corrispondenza dei comportamenti reali con gli intendimenti e le volontà contrattuali, convengono di dotarsi, anche utilizzando i dati provenienti dall'Osservatorio, di uno strumento di concreta gestione del CCNL nel corso della sua vigenza.

A - Compiti, funzioni e composizione

A tale fine viene confermata la Commissione paritetica avente i seguenti obiettivi e funzioni:

- elaborare un commento del CCNL anche sulla base delle risultanze di una ricognizione della produzione giurisprudenziale sui contenuti del CCNL di categoria, eventualmente proponendo integrazioni o modifiche al testo contrattuale;
- emanare interpretazioni congiunte delle normative contrattuali definendo in tale caso le modalità di sostituzione e di integrazione dei testi precedenti, anche in base ai ricorsi e con le modalità di cui alla successiva lettera B).

La Commissione paritetica nazionale è composta da 6 membri di cui tre di parte imprenditoriale e tre di parte sindacale, che potranno richiedere l'assistenza di esperti di propria fiducia.

B - Controversie

E' impegno delle Parti, al fine di migliorare sempre più le relazioni sindacali in azienda e di ridurre la conflittualità, e tenuto conto anche di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 22.01.1983 e successivi, di esperire, in caso di controversie su interpretazioni contrattuali, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso verifiche tra Direzione Aziendale e R.S.U., assistiti dalle rispettive organizzazioni territoriali, qualora richiesto da una delle due Parti.

Le parti convengono inoltre che, qualora sorgessero controversie aventi ad oggetto l'interpretazione di una delle norme di cui al presente CCNL, le stesse dovranno essere obbligatoriamente sottoposte alla Commissione paritetica di cui al presente punto.

La Commissione paritetica dovrà essere attivata con dettagliato ricorso scritto inviato con Raccomandata A.R.. Tale ricorso, con le stesse forme, dovrà essere contestualmente inviato alla controparte, che potrà fare pervenire alla Commissione una propria contromemoria entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso della controparte.

La Commissione dovrà esaurire l'esame del ricorso entro 30 giorni decorrenti da tale ultimo termine, salvo eventuale proroga consensualmente definita.

Tali termini rimangono sospesi dal 1° al 31 agosto nonché dal 25 dicembre al 6 gennaio.

Dell'esame e delle decisioni prese, sarà redatto motivato verbale.

La decisione della Commissione paritetica costituirà interpretazione congiunta delle parti.

Nessuna delle due parti potrà dar corso alle procedure di legge o ricorrere a forme di autotutela prima che sia conclusa la procedura di cui sopra; l'espletamento della procedura costituisce condizione di procedibilità per l'eventuale ricorso delle parti alle procedure di legge.

Dal campo di applicazione del presente punto sono escluse, purché non relative a interpretazioni normative, le controversie relative a:

- i licenziamenti individuali e collettivi per i quali si applicano le procedure previste dalle leggi vigenti in materia;
- l'adozione o l'applicazione di provvedimenti disciplinari.

2. RELAZIONI INDUSTRIALI REGIONALI/TERRITORIALI

A livello regionale una volta l'anno, **di norma entro il 1° quadrimestre**, l'UNIONCHIMICA territoriale porterà a conoscenza della FULC regionale, in apposito incontro, informazioni globali complessive e relative alle attività rappresentate nel contesto territoriale su:

- previsioni sugli investimenti;
- utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato, dalle Regioni e dalla CE nel quadro di apposite leggi;
- nella eventualità di finanziamenti pubblici a fondo perduto, riconosciuti ad aziende associate, finalizzati alla ricerca, informazioni relative all'utilizzo di tali investimenti per sintesi ed andamento dei programmi di ricerca, collaborazione con Enti di ricerca pubblica anche in riferimento al risparmio energetico;
- natura delle attività conferite a terzi e, in tale ambito, dati quantitativi complessivi in merito ai lavoratori interessati al lavoro a domicilio;
- natura delle attività conferite in appalto e, in tale ambito, a consuntivo, il dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività nell'insieme delle aziende associate;
- dati in percentuale degli addetti suddivisi per sesso e per classi di età;
- dati acquisiti sull'andamento occupazionale nel settore e dati sull'andamento occupazionale relativo alle categorie protette;
- elementi conoscitivi relativi al grado di utilizzazione delle varie tipologie contrattuali (quali ad es: apprendistato, formazione lavoro, tirocinio, lavoro interinale, a tempo determinato ed a tempo parziale ecc.);
- elementi conoscitivi relativi alle eventuali problematiche connesse con l'inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e di lavoratori disabili;

Handwritten signatures of various officials are present over the list of items, including:

- Verfautor** (Signature)
- MR** (Signature)
- W. H. W.** (Signature)
- S.** (Signature)
- G. G.** (Signature)
- F. S.** (Signature)
- M. P.** (Signature)
- P. P.** (Signature)
- D. D.** (Signature)
- R. R.** (Signature)
- S. S.** (Signature)
- L. L.** (Signature)
- D. D.** (Signature)
- U. U.** (Signature)
- V. V.** (Signature)
- W. W.** (Signature)
- S. S.** (Signature)
- E. E.** (Signature)
- F. F.** (Signature)
- G. G.** (Signature)
- H. H.** (Signature)
- I. I.** (Signature)
- J. J.** (Signature)
- K. K.** (Signature)
- L. L.** (Signature)
- M. M.** (Signature)
- N. N.** (Signature)
- O. O.** (Signature)
- P. P.** (Signature)
- Q. Q.** (Signature)
- R. R.** (Signature)
- S. S.** (Signature)
- T. T.** (Signature)
- U. U.** (Signature)
- V. V.** (Signature)
- W. W.** (Signature)
- X. X.** (Signature)
- Y. Y.** (Signature)
- Z. Z.** (Signature)

- acquisizione di conoscenza del fenomeno, contenuti e necessità di programmi di formazione professionale ed eventuale riqualificazione.

L'incontro di cui al presente punto potrà effettuarsi anche con la partecipazione delle rispettive organizzazioni orizzontali territoriali.

Nell'ambito regionale la parti potranno individuare aree geografiche più limitate, cioè province e/o comprensori, che presentino concentrazioni significative di aziende rappresentate; in tal caso l'UNIONCHIMICA specificherà le informazioni previste per il livello regionale relative a tali aree.

Le parti procederanno ad incontri annuali per l'accertamento delle realizzazioni negli ambiti territoriali come sopra definiti.

Le parti attiveranno studi di fattibilità per l'individuazione di distretti industriali per compatti omogenei, in linea ed in coerenza con la legislazione in vigore. In caso di individuazione, le parti attiveranno iniziative comuni per il riconoscimento da parte degli Enti competenti.

3. RELAZIONI A LIVELLO DI GRUPPO

Per i gruppi industriali - intendendosi per gruppo un complesso industriale articolato in più stabilimenti facenti capo ad un unico centro decisionale ed aventi complessivamente più di 160 dipendenti - le informazioni appresso specificate verranno date da ciascun gruppo industriale.

Ciascun gruppo industriale, annualmente, **di norma entro il 1° quadrimestre**, in apposito incontro convocato dalla UNIONCHIMICA, porterà a conoscenza della FULC e delle R.S.U. aziendali :

- le prospettive produttive;
- le previsioni sugli investimenti per nuovi insediamenti industriali, consistenti in ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti, in miglioramenti delle condizioni ambientali-ecologiche e cambiamenti organizzativi/strutturali, anche in relazione a processi di scorporo e innovazione tecnologica;
- dati in percentuale degli addetti suddivisi per sesso e per classi di età;
- dati acquisiti sull'andamento occupazionale e dati sull'andamento occupazionale relativo ai lavoratori disabili;
- andamento dell'occupazione femminile anche al fine di favorire possibili azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità; **con particolare riferimento all'applicazione della vigente legislazione sul lavoro femminile; della Legge 903/77 e 125/91;**
- il numero delle varie tipologie contrattuali (quali ad es: part-time, di lavoro interinale, a termine, apprendistato, tirocinio, CFL ecc.);
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori portatori di handicap;
- **previsione sulle variazioni occupazionali conseguenti a processi inerenti l'intervento della Legge n° 223/91;**

- gli interventi formativi inerenti l'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione, nonché l'ambiente e la sicurezza.

Le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti e procederanno ad incontri annuali, a livello nazionale, per l'accertamento delle realizzazioni nel loro complesso; l'accertamento per le realtà territoriali e di fabbrica avverrà con la medesima procedura in appositi incontri tra le parti con l'intervento della Direzione aziendale e della R.S.U.

4. RELAZIONI A LIVELLO AZIENDALE

Gli stabilimenti associati con più di 105 dipendenti, annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, in apposito incontro, porteranno a conoscenza della FULC e della R.S.U. informazioni su:

- prospettive produttive;
- previsioni sugli investimenti per nuovi insediamenti, consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche e cambiamenti organizzativi/strutturali;
- dati in percentuale degli addetti suddivisi per sesso e per classi di età;
- a consuntivo il dato medio dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno dell'unità produttiva;
- andamento dell'occupazione femminile anche al fine di favorire possibili azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità con particolare riferimento all'applicazione della vigente legislazione sul lavoro femminile; della Legge 903/77 e 125/91;
- il numero delle varie tipologie contrattuali (quali ad es: part-time, di lavoro interinale, a termine, apprendistato, tirocinio, CFL ecc.);
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili;
- previsione sulle variazioni occupazionali conseguenti a processi inerenti l'intervento della Legge n° 223/91;
- gli interventi formativi inerenti l'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione, nonché l'ambiente e la sicurezza, anche con riferimento ai progetti di formazione continua;
- informazioni e iniziative ai fini della corretta applicazione e gestione della Legge 53/2000 in merito ai congedi parentali.

A richiesta di una delle parti la procedura concernente tali stabilimenti potrà essere esperita nelle stesse sedi previste per i gruppi.

Le aziende aventi un numero di dipendenti tra 80 e 105 daranno informazioni relative alle percentuali di addetti suddivise per sesso e per classi di età alla FULC tramite la UNIONCHIMICA e nel corso degli incontri a livello regionale di cui al punto 2).

Le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti e procederanno agli incontri annuali per l'accertamento delle realizzazioni nell'ambito territoriale.

DICHIARAZIONE DELL'UNIONCHIMICA

In presenza di situazioni di crisi di rilevante entità, con particolare attenzione al Mezzogiorno, l'UNIONCHIMICA si impegna a presentare, congiuntamente con gli altri soggetti e organizzazioni imprenditoriali pubbliche e/o private del settore e non, iniziative tese a creare ipotesi di reindustrializzazione.

5. APPALTI, TERZIARIZZAZIONE, DECENTRAMENTO PRODUTTIVO E LAVORO A DOMICILIO

Le parti considerate le evoluzioni di prodotto e di mercato che possono portare alla ricerca di organizzazioni di maggiore efficienza e competitività, alte specializzazioni ed economicità, convengono di dotarsi di un valido strumento informativo che consente, nell'autonomia reciproca, alle parti aziendali di avere maggiore conoscenza del fenomeno, al fine di valutare gli effetti occupazionali.

5.1. Appalti/terziarizzazioni e decentramento produttivo

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa riferita all'attività di produzione, ad eccezione di quelle che siano svolte fuori dai normali turni di lavoro, o che richiedano l'utilizzo di particolari professionalità non presenti nell'organico aziendale, o che debbano essere affidate alle case fornitrici delle macchine e/o degli impianti.

Per quanto concerne i lavori conseguenti a programmi di risanamento e bonifica degli impianti, ove essi presentino continuità, costanza nel tempo e orario pieno, le aziende concorderanno con le R.S.U. le possibili soluzioni sostitutive. Ai fini della ricerca di tali soluzioni sostitutive, si dovrà tenere conto delle caratteristiche di programmabilità dei lavori stessi, della piena utilizzazione delle attrezzature, del carattere di continuità del lavoro, anche in impianti diversi.

Le norme di cui ai precedenti comma non si applicano nei confronti delle aziende che occupano fino a 50 dipendenti.

Le aziende **informeranno annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, al R.S.U. sulla natura delle attività da conferire in appalto e la data di scadenza dei relativi contratti.**

Tutte le aziende:

- inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge (assicurative, previdenziali, d'igiene e sicurezza del lavoro) nonché dai contratti di loro pertinenza.
- garantiranno ai lavoratori delle imprese appaltatrici l'uso dei servizi aziendali (spogliatoi, servizi igienici e, ove esistenti, servizi di mensa) alle stesse condizioni dei dipendenti delle imprese appaltanti, fornendo a tali lavoratori le adeguate informazioni ai sensi del D. Lgs. n. 626/94.

Le aziende informeranno preventivamente la R.S.U. su casi di terziarizzazione che abbiano riflessi sull'occupazione complessiva, per consentire alle O.S.L. la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali.

Qualora la terziarizzazione configuri uno scorporo o cessione di ramo di azienda si applicheranno le procedure previste dalle disposizioni di legge in materia (Legge 29.12.1990, n. 428, art. 47, così come modificata dal D.lgs 18/2001).

5.2. Lavoro a domicilio

Fermo restando il disposto della legge 18.12.1973, n. 877, le aziende che ricorrono al lavoro a domicilio comunicheranno **di norma entro il 1° quadrimestre di ogni anno** alla R.S.U. e per conoscenza alla FULC territoriale il numero dei lavoratori a domicilio e il tipo di lavoro da commissionare.

NOTA A VERBALE

Le parti procederanno ad una rivisitazione del presente testo contrattuale entro la data del 30/09/2004, o comunque entro 60 giorni dall'emanazione dei relativi provvedimenti ministeriali relativi alla materia degli appalti contenuti nel D.Lgs 276/03.

9. FORMAZIONE CONTINUA

Aggiungere dopo l'ultimo comma:

“Ai fini dell’operatività di cui sopra, a livello aziendale saranno predisposti piani formativi concordati con le RSU/OO.SS, finanziati attraverso le risorse del Fondo Formazione PMI di cui al D.M. del 21/1/2003”
Analoghi piani formativi potranno essere concordati anche in funzione dell’utilizzo dei congedi parentali previsti dalla vigente legislazione in materia.

10. ASSISTENZA SANITARIA

Le parti convengono di costituire, nell’ambito di validità del presente CCNL, una specifica Commissione per lo studio di fattibilità di un fondo sanitario integrativo nazionale basato sulla volontarietà e pariteticità della contribuzione.

11. MERCATO DEL LAVORO

Le parti, a fronte dei rinvii previsti dalle recenti normative in materia di mercato del lavoro (contratti a termine, part-time, somministrazione ecc.) si impegnano ad affrontare congiuntamente i temi demandati alla contrattazione collettiva nazionale con l’obiettivo di giungere nel più breve tempo possibile alla loro definizione.

I relativi lavori di attuazione delle suddette materie dovranno esaurirsi comunque entro il 30/10/2004.

Fino alla suddetta data rimarranno in vigore le relative normative contrattuali di cui al CCNL 18/07/2000.

Art. 1 –Assunzione

“Omissis”
 “Omissis”

Aggiungere dopo il 5° comma il seguente comma:

“L’azienda provvederà a consegnare al lavoratore, all’atto dell’assunzione, la modulistica necessaria per l’iscrizione al fondo di previdenza complementare FONDAPL.”

Aggiungere al punto 1 del comma 6

“o documentazione equipollente”

“Omissis”

Art. 14 – Riduzione dell’orario di lavoro

“omissis”

- lavoratori che prestano attività sul turno notturno anche nei tre turni avvicendati su impianti impegnati sette giorni settimanali:

.... aggiungere dopo 01/01/2003, “;ulteriori 4 ore su base annua a decorrere dal 01/01/2005”

...omissis...

Art 17 – Lavoro eccedente straordinario notturno festivo ed a turni: maggiorazioni

...omissis...

Per i lavoratori effettuanti turni notturni avvicendati le maggiorazioni del 28%, del 40%, del 90% di cui al punto 8 del presente articolo, vengono incrementate per ogni notte di turno notturno (dalle ore 22,00 alle ore 6,00) dei seguenti importi, espressi in euro:

Livello	Importi fino al 31/12/2004	Livello	Importi dal 01/01/2005	Livello	Importi dal 01/01/2006
I	5.32	I	7.32	I	8.32
II	5.73	II	7.73	II	8.73
III	5.95	III	7.95	III	8.95
IV	6.33	IV	8.33	IV	9.33
V	6.77	V	8.77	V	9.77
VI	7.49	VI	9.49	VI	10.49
VII	8.84	VII	10.84	VII	11.84
VIII	9.76	VIII	11.76	VIII	12.76

...omissis...

Art. 36 – Computo delle maggiorazioni agli effetti degli istituti contrattuali

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, le maggiorazioni di cui al punto 8 dell’art. 17 saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie, del trattamento di malattia e infortunio, **del trattamento di maternità** sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni al quale il lavoratore partecipa.

“Omissis”

Art. 45 - Aspettativa

Il primo comma è sostituito dal presente:

“Oltre a quanto previsto in materia dalla legge 53/2000 e successive modificazioni (congedi parentali), l’azienda può concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta, per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, un periodo di aspettativa.”

“Omissis”

Art. 49 Malattia e infortunio non sul lavoro

...omissis...

Conservazione del posto

Il nono comma è sostituito dal seguente:

“Superati i limiti di conservazione del posto il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di 6 mesi, rinnovabile una sola volta e per un periodo non superiore a mesi sei, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto, considerando inoltre tale periodo neutro ai fini di quanto complessivamente previsto dal seguente articolo.

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche o di analoga gravità, in caso di superamento di conservazione del posto previsto dal presente articolo, l’aspettativa di cui sopra potrà essere rinnovata più volte.”

...omissis...

Art. 50 – Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

“Omissis”

Il terzo e il quarto comma è sostituiti dai seguenti:

“L’azienda erogherà a tutte le lavoratrici interessate un’integrazione salariale, in aggiunta al trattamento previsto dalla legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione di fatto per i primi 5 mesi di assenza”.

Le assenze dal lavoro per gravidanza e puerperio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi 10 ed entro l’anno di età del bambino.

“Omissis”

Aggiungere:

Nota a verbale

Per quanto concerne il trattamento economico di cui ai commi 3° e 4° del presente articolo lo stesso troverà applicazione per le assenze iniziate dal mese successivo alla data dell'accordo di rinnovo del presente CCNL.

Art. 51 Ambiente - Ambiente di lavoro

Sostituire l'articolo con il seguente:

“Le parti stipulanti, nella consapevolezza che la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro rappresentano elementi fondamentali per lo sviluppo delle attività lavorative e che è indispensabile rendere compatibile la salvaguardia dell’ambiente con lo sviluppo delle aziende, ritengono necessario il metodo della partecipazione e responsabilizzazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze per l’attuazione di queste politiche. A tale scopo le parti convengono di **consolidare e sviluppare** un sistema di relazioni sindacali articolato sui seguenti livelli:

1) Livello nazionale

Il Comitato paritetico Ambiente e Sicurezza, costituito nell’ambito dell’Osservatorio nazionale e formata da delegazioni delle Parti stipulanti, nel quadro dell’esame delle problematiche inerenti la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro nonché l’igiene ambientale e le problematiche di impatto ambientale degli insediamenti industriali, analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione e comunque normalmente con periodicità annuale.

Il Comitato paritetico Ambiente e Sicurezza avrà il compito di svolgere le seguenti attività:

- affrontare le tematiche riguardanti le emissioni in atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- esaminare la possibilità di individuare idonee ed adeguate soluzioni a diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse in aree territoriali significative. Ciò anche in relazione ad indagini ed iniziative che fossero promosse dalle Istituzioni proposte;
- esaminare le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo d’interesse per il settore plastica-gomma che venissero avanzate in Italia o nell’ambito dell’UE, sia in tema di sicurezza ambientale che di igiene del lavoro, individuando eventuali proposte comuni da sottoporre alle autorità competenti ed esaminare le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle Direttive Comunitarie individuando, se del caso, iniziative a carattere applicativo;
- promuovere l’adozione di sistemi di gestione ambientale che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale, quali ISO 14000 ed EMAS e predisporre iniziative comuni nei confronti delle Autorità competenti per il reperimento delle necessarie risorse economiche a sostegno;
- elaborare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge (schede, ecc.) nonché modalità di eventuale rapporto con le Istituzioni nazionali.
- promuovere l’orientamento delle imprese, dei RLS e dei lavoratori verso un rapporto partecipativo nelle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro.

A large area containing several handwritten signatures in black ink, likely representing the signatures of the parties involved in the collective agreement. The signatures are somewhat stylized and overlapping.

- predisporre ed aggiornare linee guida e moduli formativi e di aggiornamento periodico, per la formazione dei RLS e dei lavoratori, adeguati alle peculiarità settoriali, tenendo conto delle innovazioni normative intervenute;
- seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore, prendendo in considerazione le problematiche connesse con eventuali programmi di risanamento, che assumano particolare rilevanza;
- esaminare le problematiche relative alle sostanze cancerogene e mutagene, tenendo conto sia delle risultanze dei lavori delle commissioni di studio ufficialmente costituite e degli istituti previsti dalla vigente legislazione, sia delle valutazioni di enti di ricerca scientifica di indiscussa competenza;
- esaminare le problematiche relative alla raccolta, recupero e riciclaggio dei materiali plastici.
- Definire, in relazione all'evoluzione normativa relativa alla materia degli appalti, specifiche linee guida;

Inoltre le parti procederanno entro 6 mesi dalla data del rinnovo del presente CCNL ad attivare apposita commissione avente il compito di:

- monitorare le iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza realizzate dalle imprese, sia con riferimento ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) attraverso un'apposita anagrafe da costituire, sia con riferimento ai lavoratori, al fine di valutare la congruità e la corrispondenza con le linee guida predisposte dal Comitato Paritetico Ambiente e Sicurezza;
- costituire un'anagrafe delle RLS sulla base delle comunicazioni delle imprese inerenti le relative elezioni e scadenze e predisporre una banca dati degli infortuni sul lavoro occorsi nel settore, nel rispetto della Legge 675/96. A tal fine le parti si raccorderanno anche con gli organismi paritetici costituiti a livello territoriale.

Qualora le problematiche sopraindicate dovessero presentare riflessi significativi in specifiche aree locali, le parti firmatarie ricercheranno gli opportuni collegamenti con le rispettive organizzazioni territoriali competenti ai fini dell'assunzione, da parte di queste ultime, di eventuali iniziative nei confronti delle competenti autorità locali.

2) Competenze RLS a livello aziendale

Fermi restando i controlli e le iniziative promozionali di competenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali ai sensi dell'art. 9 della legge 20.05.1970, n. 300, fanno parte dei compiti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), di cui al successivo punto 3), le attività inerenti all'applicazione delle norme ambientali e della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché delle misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori e particolarmente

- partecipare agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
- concordare di volta in volta con la Direzione aziendale - nei casi in cui, a seguito delle indagini ambientali, sentito il parere dei lavoratori direttamente esposti, vengono individuate situazioni di particolare rischio - l'attuazione di accertamenti medici e scientifici per il personale interessato all'area di rischio individuata, da affidare all'A.S.L.;
- esprimere il proprio parere sulle iniziative di certificazione ambientale e/o di sicurezza che l'azienda decidesse volontariamente di adottare;

- presentare proposte per la informazione, sensibilizzazione e formazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, anche con l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio secondo quanto previsto dall'art. 55, lettera B);
- concordare con la Direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi la esigenza, particolari indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro, da affidare alle A.S.L. per quanto di loro competenza. Qualora tali indagini ed accertamenti vengano concordati, delegati dai 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 6, partecipano alla discussione in uno, con la R.S.U., con il riconoscimento della retribuzione, in quanto, la discussione medesima si svolga in orario di lavoro.
- I medici e i tecnici di cui sopra 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 di cui sopra, poiché congiuntamente designati, e quelli per la tenuta delle registrazioni, sono a carico dell'azienda.

Le parti hanno piena libertà di acquisizione e di valutazione in ordine ai risultati delle indagini ambientali.

Annualmente le aziende porteranno a conoscenza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza i programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e della sicurezza.

In caso di innovazioni produttive che comportino l'esposizione dei lavoratori a nuovi agenti di rischio, l'azienda si atterrà alle acquisizioni scientifiche (tecnico-medico) esistenti e ne darà preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Laddove condizioni ambientali lo rendano necessario, l'azienda esaminerà con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza la possibilità di installare idonee apparecchiature di analisi continue, volte a mantenere sotto controllo gli agenti di rischio nel posto di lavoro.

In attuazione **del titolo VII bis del D.Lgs.626/94**, l'azienda provvederà a comunicare al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'elenco delle sostanze tossiche presenti nel ciclo produttivo e le loro caratteristiche tossicologiche e i possibili effetti sull'uomo e sull'ambiente, così come desunte da studi qualificati di tecnici ed istituti specializzati per quanto a conoscenza dell'azienda. L'azienda procederà ad opportuni aggiornamenti.

Per gli impianti utilizzati per la produzione di sostanze che possano determinare rischi di inquinamento, l'azienda provvederà a portare a conoscenza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza la scheda dell'impianto concernente, sulla scorta di dati informativi definiti a livello nazionale, i tipi di indagine e le modalità di intervento per il mantenimento ottimale di regime produttivo in relazione all'ambiente di lavoro.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è vincolato al segreto, sulle tecnologie di produzione, sulle sostanze e formule utilizzate per la realizzazione dei prodotti nonché sui dati comunicatigli dalle aziende, di cui può venire a conoscenza nello svolgimento della sua attività.

Qualora l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti al fine di migliorare l'ambiente di lavoro e la sicurezza o l'impatto ambientale imponesse la fermata totale o parziale degli stessi, le aziende provvederanno ad utilizzare i lavoratori interessati in altre attività aziendali ed, ove ciò non

fosse possibile, ad esaminare con la R.S.U./RLS soluzioni alternative anche mediante recupero. E' fatta salva la possibilità di intervento della legge 20.05.1975, n. 164, laddove ciò sia giustificato e alle condizioni dalla stessa previste.

Le aziende esamineranno con le Organizzazioni sindacali, la R.S.U. ed il RLS le caratteristiche relative all'ambiente di lavoro di nuovi complessi industriali in occasione della loro installazione.

Annualmente, ovvero con cadenza infrannuale qualora congiuntamente valutato, le aziende affronteranno con la R.S.U. le principali tematiche in materia di ambiente.

Annualmente le aziende presenteranno alle R.S.U. un bilancio sulle principali tematiche in materia di protezione ambientale con particolare riferimento ai rifiuti ed alle emissioni in atmosfera ed ai reflui liquidi.

I programmi concernenti il risanamento e/o la ristrutturazione per ragioni ambientali e di sicurezza, qualora comportanti l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti o la fermata totale o parziale degli stessi con conseguenti ricadute sui livelli occupazionali, formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e la R.S.U./RLS.

Durante l'esame, che dovrà a questi fini esaurirsi entro 20 giorni dalla comunicazione dei programmi da parte dell'impresa, le parti opereranno astenendosi da iniziative unilaterali.

Con riferimento al comma precedente sono fatte salve le iniziative a carattere di urgenza determinate anche da adempimenti richiesti dalle Autorità.

Su iniziativa di una delle due Parti, fermi restando i termini complessivi sopra indicati, l'esame di cui sopra potrà essere realizzato con il coinvolgimento del livello territoriale o nazionale e potrà anche estendersi all'individuazione di modalità per opportune azioni nei confronti delle autorità competenti.

NOTA A VERBALE

Con riferimento al comma 1, 2° alinea, del punto 2) del presente articolo, le parti convengono che, in relazione alle realtà aziendali dall'Unionchimica rappresentate, il numero massimo dei delegati di reparto o gruppo omogeneo che potranno assistere la R.S.U. è da una a 3 unità.

4) Rappresentante per la sicurezza

In applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 19.09.1994, n. 626, nonché dall'accordo interconfederale 27.10.1995, viene definita la seguente disciplina sul rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

A. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il RLS, previsto dal D.Lgs. 626/94, nei seguenti numeri:

- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 100 dipendenti;
- 2 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;

- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.

Per la determinazione delle suddette classi dimensionali, sono considerati tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola, che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, mentre i lavoratori a part-time vengono considerati in proporzione all'orario di lavoro svolto.

B. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Le iniziative idonee per l'informazione ai lavoratori relativa all'elezione del RLS saranno definite dalle associazioni territoriali degli imprenditori e dei lavoratori.

C. L'elezione del RLS avverrà secondo le modalità e le procedure previste dalla parte terza, punti 1) e 2), dell'accordo interconfederale 27.10.1995, che si intendono qui integralmente richiamate.

D. Il RLS svolge, oltre ai compiti di cui al precedente punto 2), quelli espressamente previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94.

E. Per quanto riguarda la durata dell'incarico del RLS, gli strumenti e le modalità per l'espletamento dell'incarico, si intendono qui richiamati i punti 3) e 4), parte terza, dell'accordo interconfederale 27.10.1995.

F. Le riunioni periodiche, di cui all'art. 11 del D.Lgs. 626/94, saranno convocate su ordine del giorno scritto e con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi; in particolare in tali incontri verranno definiti, dall'azienda e dall'RLS, i corretti criteri di informazione dei lavoratori in materia di ambiente, igiene e sicurezza del lavoro, nel rispetto delle esigenze di riservatezza e in relazione alle caratteristiche della singola impresa, mediante la formulazione di un documento predisposto congiuntamente che verrà presentato ai lavoratori in un'assemblea annuale retribuita, di norma non superiore ad un'ora.

Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il RLS può richiedere la convocazione di una apposita riunione.

Di ciascuna riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal RLS e dal datore di lavoro o suo rappresentante.

G. Per l'espletamento dei compiti di cui alla precedente lettera D., il RLS, oltre ai permessi retribuiti spettanti in quanto componente della R.S.U., ha diritto a:

- 40 ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti;
- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 12 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti.

Nel triennio di mandato vengono riconosciute 8 ore complessive di permessi retribuiti aggiuntivi.

L'utilizzo dei permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di anticipo, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Non vengono imputate al monte ore, di cui al primo comma della presente lettera G), le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94, lettere b), c), d), g), i) e l).

Il RLS riceve una formazione adeguata, come previsto dall'art. 22, comma 4, del D.Lgs. 626/94, **anche in relazione alle linee guida predisposte dal Comitato Paritetico Ambiente e Sicurezza.**

La formazione del RLS sarà svolta con un programma di 32 ore e, come previsto dall'accordo interconfederale 27.10.1995, riguarderà: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza nonché sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio; metodologie minime di comunicazione.

Il programma di cui sopra verrà svolto sulla base delle linee guida elaborate dalla Sezione ambiente e sicurezza dell'Osservatorio Nazionale, tenendo conto anche dei rischi specifici, qualora la gestione dei corsi sia ritenuta fattibile dalle parti territoriali e dall'Organismo Paritetico competente.

Le iniziative formative verranno promosse dai costituendi organismi paritetici con un attivo intervento delle organizzazioni territoriali delle parti stipulanti.

Le iniziative formative per i lavoratori saranno concordate tra le parti a livello territoriale avvalendosi degli organismi paritetici, ove siano operanti, sulla base delle linee guida elaborate dal Comitato paritetico dell'Osservatorio Nazionale.

Sicurezza negli appalti

In materia di appalti le parti convengono che per le attività conferite ad imprese terze, la gestione degli aspetti di sicurezza, salute e ambiente debba prevedere:

- **valutazione e selezione delle imprese appaltatrici tenendo in debito conto il loro modello organizzativo qualificato e certificato in materia di sicurezza, salute e ambiente;**
- **informazione da parte dell'impresa committente alle proprie RLS sul programma dei lavori, sui contenuti del piano di sicurezza e sulle attività di coordinamento concordate con le imprese appaltatrici. Tale piano sarà consegnato alle imprese appaltatrici che saranno impegnate nella formazione/informazione dei loro RLS;**
- **l'accertamento da parte dell'impresa committente che i lavoratori esterni dipendenti dalle imprese appaltatrici che siano presenti nel proprio stabilimento abbiano ricevuto adeguata formazione e informazione su tutte le norme generiche e specifiche in materia di sicurezza, igiene del lavoro e tutela della salute destinate ai lavoratori interessati, tenuto conto dell'ambiente di lavoro in cui si trovano ad operare. Allo scopo all'impresa appaltatrice saranno anche illustrate le eventuali particolari esigenze di tale ambiente;**

CHIARIMENTI A VERBALE

Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti:

- Nelle aziende in cui siano state elette le R.S.U., il RLS verrà designato dalle stesse al proprio interno e proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica; l'assemblea sarà valida purchè voti la maggioranza degli aventi diritto presenti in azienda.
- Nelle aziende in cui le R.S.U. non siano ancora state costituite, il RLS è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione.
- Nelle aziende in cui esistano rappresentanze sindacali diverse dalle R.S.U. e nelle aziende in cui non esista alcuna rappresentanza sindacale, il RLS viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno con le stesse modalità e le procedure definite dalle rispettive organizzazioni territoriali per le aziende ed unità produttive fino a 15 dipendenti, di norma su iniziativa delle organizzazioni sindacali stipulanti.

Art. 62 Permessi ed Assenze

Lettera F) - Donatori di midollo osseo

Sostituire:

"I lavoratori donatori di midollo osseo, a fronte della relativa certificazione, riceveranno, per tre giorni di permesso a partire dal giorno della donazione, un trattamento integrativo di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto."

Art. 68 - Trattamento di fine rapporto

...omissis...

Aggiungere il seguente comma:

"Il lavoratore che abbia già ottenuto nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione del TFR con le modalità e misure previste dalla normativa vigente, potrà richiedere un'ulteriore anticipazione purchè siano decorsi almeno 3 anni dalla data della prima richiesta e vi siano motivazioni diverse da quelle che hanno dato luogo alla prima anticipazione .

La seconda richiesta sarà soddisfatta in misura non superiore al 70% del TFR accantonato alla data della richiesta.

Le richieste sono evase nell'ambito delle percentuali previste dalla legge, con priorità a quelle avanzate come prima richiesta.

Le richieste di anticipazione relative a spese mediche dovranno essere comprovate con documentazione idonea.

Ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 151/2001 il TFR, oltre che nelle ipotesi di cui all'art. 2120 c.c. comma 8, può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 32 del D. Lgs. 151/2001 e della L. 53/2000.

...omissis...

Art. 71 – Previdenza integrativa

Sostituire:

Le parti convengono di procedere con tempi e modalità da concordarsi ad iniziative congiunte da tenersi sul territorio al fine di promuovere l'andamento delle iscrizioni a FONDAPI.

Tali iniziative saranno destinate sia alle RSU che ai lavoratori dipendenti da Aziende aderenti ad Unionchimica.

In Allegato 5 si riportano i testi degli accordi Unionchimica- FULC in materia.

Art. 82 – Decorrenza e durata – (così sostituito)

Il presente CCNL per la parte normativa, ha durata quadriennale e copre il periodo 1/1/2004-31/12/2007.

La parte economica avrà vigenza per il biennio 1/1/2004-31/12/2005.

Le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, entrano in vigore dalla data di sottoscrizione e saranno valide fino alla data del 31/12/2007.

“Omissis”

Allegato 1

Sostituire:

A. I minimi contrattuali mensili, espressi in euro, vengono incrementati come segue:

Parametri retributivi	A regime	1/7/2004	1/1/2005	1/9/2005
1	58,39	24,52	23,35	10,51
2	70,00	29,40	28,00	12,60
3	73,00	30,66	29,20	13,14
4	75,00	31,50	30,00	13,50
5	80,00	33,60	32,00	14,40
6	87,00	36,54	34,80	15,66
7	98,60	41,41	39,44	17,75
8	110,20	46,28	44,08	19,84
Q	116,00	48,72	46,40	20,88

Mr. McNamee
Mr. Clegg
Mr. Peacock
Mr. G. S.
Mr. J. F.

B. Conseguentemente alle date sotto indicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi contrattuali mensili:

Livelli	Dal 1/7/2004	Dal 1/1/2005	1/1/2005
1	519,23	542,58	553,09
2	587,62	615,62	628,22
3	620,69	649,89	663,03
4	656,10	686,10	699,60
5	709,64	741,64	756,04
6	783,98	818,78	834,44
7	907,61	947,05	964,80
8	1.013,75	1.057,83	1.077,67
Q	1.061,35	1.107,75	1.128,63

UNA TANTUM

Con la retribuzione del mese di luglio 2004, a tutti i lavoratori in forza, alla data del rinnovo, sarà erogata la somma di € 180 uguale per tutti i lavoratori a copertura del periodo 1/01/2004 - 30/06/2004. Tale importo copre tutte le assenze (compresa maternità, CIGO, CIGS) fatta eccezione per le aspettative non retribuite, permessi non retribuiti e servizio militare, nonché i congedi che non danno diritto ad alcun trattamento economico.

La stessa sarà suddivisibile in quote mensili, computando come intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Con decorrenza dal 1/01/2005, ai lavoratori di cui al Gruppo A) dell'art. 4 verrà corrisposta una indennità di funzione di € 100,00. Tale importo è assorbibile fino a concorrenza da importi erogati allo stesso titolo e/o da eventuali superminimi individuali.

Allegato 4

Sostituire con la tabella che segue:

Livelli	Fino al 31.12.2004	Importi dal 1/01/2005	Importi dal 1/01/2006
I	7,36	9,36	10,36
II	7,95	9,95	10,95
III	8,16	10,16	11,16
IV	8,52	10,52	11,52
V	9,14	11,14	12,14
VI	10,46	12,46	13,46
VII	12,52	14,52	15,52
VIII	13,98	15,98	16,98
Quadri	15,49	17,49	18,49