

Addì 2 giugno 2004 in Roma

Tra

LA FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA, in rappresentanza di

- ASSOGOMMA
- UNIONPLAST
- A.I.R.P.
- ASSORIMAP

E

LA FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI CHIMICI – FULC
(FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL)

è stato stipulato il presente Accordo di rinnovo del CCNL 15 aprile 2000

da valere per i dipendenti delle aziende associate all'Assogomma, all'Unionplast, all'AIRP ed all'Assorimap.

Si allega dalla pag. 1 alla pag 31

M. M. Mancini
Bonacini

Tobit
Joe Ciose
Giovanni Sest
Alfo Peccati
Ron Lecale *Open*

1

PARTE I

TITOLO I

RELAZIONI INDUSTRIALI

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE E TERRITORIALE

.....Omissis.....

A. a livello nazionale,

.....Omissis.....

- **la presenza di lavoratori stranieri nel settore gomma/plastica, gli eventuali problemi posti per il loro dall'inserimento lavorativo di-extracomunitari, e per la loro 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.**

PARTE I**TITOLO I****RELAZIONI INDUSTRIALI**

..... omissis

A. a livello nazionale,

.....omissis

- le tematiche inerenti molestie sessuali e mobbing al fine di definire eventuali linee guida in materia.



16/1/04

3

PARTE I

TITOLO I

RELAZIONI INDUSTRIALI

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE E TERRITORIALE

.....omissis.....

Sezione ambiente e sicurezza

Le parti, premesso quanto previsto dagli Accordi interconfederali e dalla legislazione vigente in materia, al fine di rendere compatibili la salvaguardia dell'ambiente, l'igiene e la sicurezza del lavoro con lo sviluppo delle aziende, esamineranno congiuntamente:

- le tematiche della sicurezza e dell'ecologia anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni. In particolare formeranno oggetto di esame congiunto l'aggiornamento e l'adeguamento delle procedure di volta in volta introdotte dall'evoluzione legislativa nazionale ed europea in materia di ambiente e sicurezza, procedure aventi comunque una rilevanza settoriale e contrattuale;
- le tematiche riguardanti il controllo delle immissioni in atmosfera, degli scarichi idrici, dei rifiuti solidi, sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- la possibilità di individuare idonee e adeguate soluzioni atte a superare diffuse situazioni di rischio, eventualmente emerse. Ciò anche in relazione ad indagini e iniziative che fossero promosse dalle Istituzioni preposte;
- la possibilità di costituire e tenere aggiornata un'anagrafe nazionale delle RLS, nel rispetto della legge 675/96;
- la possibilità di costituire una banca dei dati disponibili sulle statistiche degli infortuni occorsi nel settore;

.....omissis.....



Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page. At the top right, there is a large, stylized signature. Below it, there are two smaller signatures: one on the left and one on the right. Further down, there are more signatures and initials, including what appears to be 'AB' on the far left and 'CH' and 'GG' on the right side.

PARTE I

TITOLO I

RELAZIONI INDUSTRIALI

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE E TERRITORIALE

.....omissis.....

B. a livello territoriale,

.....omissis.....

- 2) Nelle aree provinciali o comprensoriali ~~qualora nelle quali~~ le parti le individuino ~~sulla base di~~ una significativa concentrazione di aziende che esercitino esercitano produzioni omogenee, i cosiddetti distretti industriali, saranno esaminati, con riferimento all'area territoriale ~~di competenza 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 esaminati 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 di cui al.....del presente CCNL.

A cluster of handwritten signatures and initials in black ink, including 'P', 'B', 'AB', 'L', 'G', 'M', and 'A', arranged in a loose group.

PARTE I

TITOLO I

RELAZIONI INDUSTRIALI

.....omissis.....

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO AZIENDALE

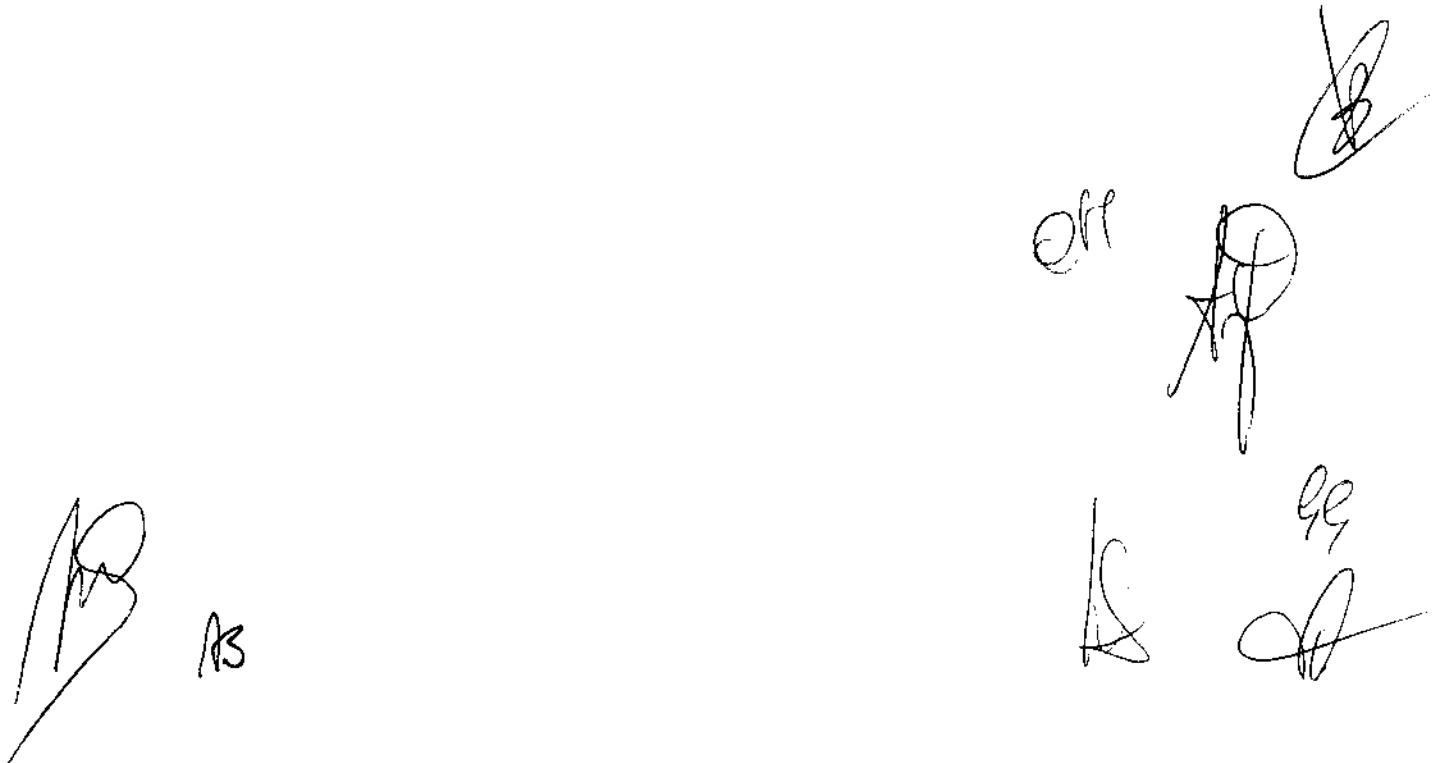
1) Gruppi industriali

.....omissis.....

2) Imprese con più di 150 130 dipendenti

Le imprese caratterizzate da un solo stabilimento con più di 150 130 dipendenti, in occasione di specifici incontri promossi dalle Organizzazioni territoriali competenti, forniranno alla FULC un quadro aggiornato su:

.....omissis.....

A cluster of handwritten signatures and initials in black ink. In the lower-left, there is a large, stylized 'B' and a smaller 'AS'. In the center, there is a signature that looks like 'P' and 'P'. To the right of that, there are initials 'GG' and 'AS'. Above these, there is a signature that looks like 'P' and 'P'. In the upper-right, there is a signature that looks like 'GG' and 'AS'. To the left of the 'GG' signature, there is a signature that looks like 'P' and 'P'. The signatures are somewhat overlapping and written in a cursive, fluid style.

TITOLO xxx
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

NORMATIVA GENERALE

- 1 Possono aderire al Fondo Nazionale di Pensione Complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale **FONDO GOMMAPLASTICA**:
 - I lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica il CCNL;
 - **a far data dal 1° luglio 2004 i lavoratori, non in prova, con contratto di inserimento, 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.
- 2 **All'atto dell'assunzione le aziende distribuiranno al lavoratore la documentazione informativa sulla previdenza complementare: scheda informativa di FONDO GOMMAPLASTICA , modulo di iscrizione e copia dello Statuto.**
- 3 **Le aziende sono impegnate a distribuire ai lavoratori la documentazione informativa eventualmente predisposta dalle Parti Istitutive di FONDO GOMMAPLASTICA.**

CONTRIBUZIONI

- 4 I contributi al Fondo sono stabiliti come segue:
 - a carico del lavoratore, l'1,06% della retribuzione annua utile per il TFR;
 - a carico dell'azienda, l'1,06% 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% della quota di TFR maturata nell'anno.
- 5 I contributi a carico delle aziende e dei lavoratori ed il versamento del TFR come sopra previsti decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo costituito ed operante. In caso di iscrizione al Fondo in corso d'anno, i contributi verranno versati in relazione ai mesi di adesione.
- 6 **In aggiunta alla contribuzione obbligatoria i lavoratori possono versare contributi volontari, nei limiti e con le modalità stabiliti dal Consiglio di amministrazione del FONDO GOMMAPLASTICA.**
- 7 Viene stabilito un importo una tantum pari a:
 - L. 7.000 (€ 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 per ciascun dipendente in forza;
 - L. 7.000 (€ 3,62) a carico di ciascun lavoratore che aderisca al Fondo, da versare al momento dell'iscrizione.

7

PERMESSI PER I COMPONENTI DELL' ASSEMBLEA

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

Dichiarazione 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 al 31.12.2000 ed il quadro legislativo di riferimento.
- 3 Qualora si rileverà che un significativo numero di lavoratori non avrà aderito al Fondo sopra citato e il quadro legislativo di riferimento lo consentirà, le parti valuteranno la possibilità di prevedere nuove forme di previdenza complementare.

Nota a verbale

Tutti i costi relativi ai contributi al Fondo a carico delle aziende saranno calcolati a fine 2003 e computati negli oneri economici del prossimo CCNL.

TITOLO xxx
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

B. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

- 1 Le parti firmatarie, confermano l'interesse a prevedere forme integrative dell'assistenza pubblica sanitaria da definire attraverso la contrattazione collettiva.
- 2 A tal fine le Parti, tenuto conto della complessità della materia e dell'evoluzione del **che il quadro normativo di riferimento potrà avere in funzione delle competenze che il nuovo ordinamento costituzionale dello Stato affida alle Regioni in materia di assistenza sanitaria**, convengono sulla necessità di costituire istituire una specifica Commissione paritetica che:
 - esamini le disposizioni legislative relative, anche con riferimento ai provvedimenti emanandi;
 - individui criteri e condizioni necessari per la realizzazione di tali forme di assistenza sanitaria integrativa, quali **ad esempio la volontarietà dell'adesione, il regime fiscale previsto, le eventuali agevolazioni concesse, le risorse necessarie**.
- 3 La commissione sotterrà i risultati della sua attività alle parti stipulanti entro la fine del 2005 per le eventuali conseguenti decisioni negoziali.



The image shows several handwritten signatures in black ink, likely belonging to the parties involved in the agreement. The signatures are somewhat stylized and vary in size and style. There are approximately five distinct signatures visible, though they are not clearly legible. They are arranged in a loose cluster, with one prominent signature on the left and others scattered around it.

TITOLO V

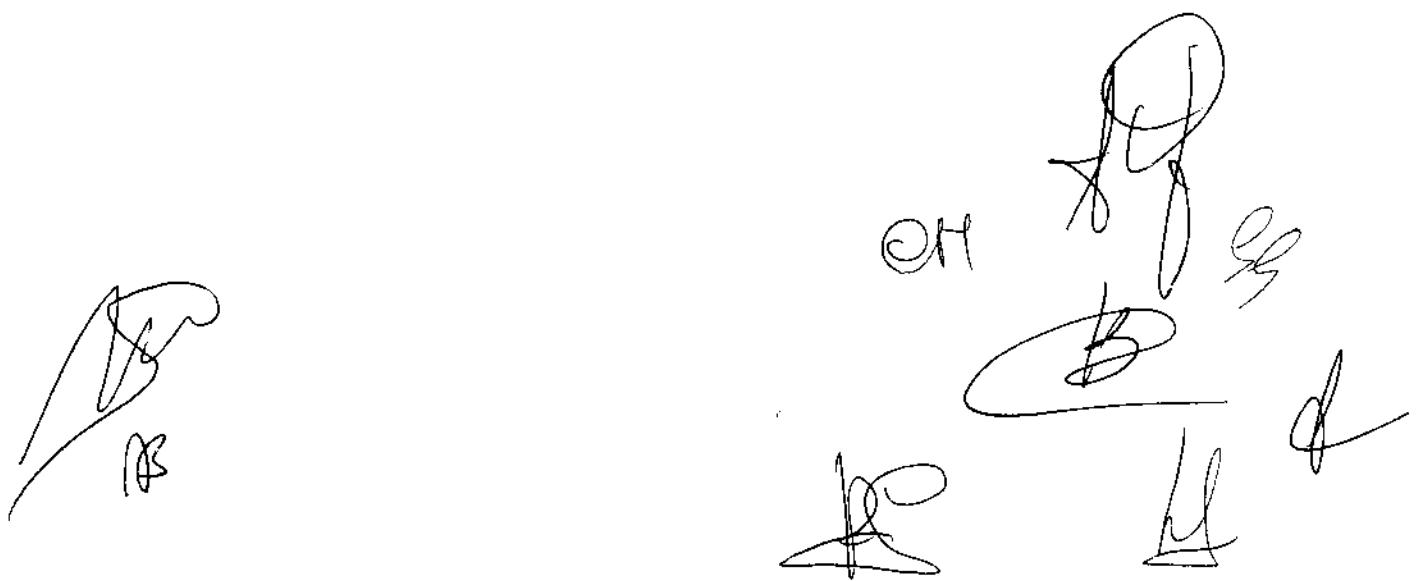
FORMAZIONE

Le parti, premesso quanto previsto dagli Accordi interconfederali e dalla legislazione vigente in materia, riconoscendo l'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane, ed allo scopo di favorire lo sviluppo e la diffusione della formazione continua nel settore gomma/plastica, decidono di costituire l'Organismo bilaterale nazionale per la formazione continua del settore.

Compiti dell'Organismo bilaterale nazionale sono: esamineranno congiuntamente:

- tenere rapporti con il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua – FONDIMPRESA – di cui all'art. 118 della L. 388/2000 e successive modifiche;
- individuare le linee generali dei bisogni formativi del settore, le opportune modalità di partecipazione del settore alla individuazione dei fabbisogni formativi, nell'ambito delle azioni che le parti sociali sono chiamate a svolgere per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, come previsto dal sistema paritetico introdotto dall'Accordo interconfederale 20.1.1993 e successivi;
- elaborare piani di formazione continua settoriali da sottoporre alla approvazione di FONDIMPRESA per l'erogazione dei relativi finanziamenti;
- elaborare linee guida per piani di formazione continua da proporre alle aziende nell'ambito delle opportunità di finanziamento riconosciute da FONDIMPRESA in base al punto 10, lettera a) dell'Accordo interconfederale del 18.1.2002;
- collaborare con le strutture locali di FONDIMPRESA nell'elaborazione, per gli aspetti d'interesse del settore gomma/plastica, di piani formativi territoriali ed intersetoriali;
- determinare le modalità di erogazione e l'articolazione della formazione degli apprendisti;
- collaborare con gli Organismi paritetici territoriali preposti all'orientamento ed alla promozione della formazione dei lavoratori e delle RLS in materia di sicurezza e di salute, sia con riferimento alla individuazione dei moduli di programma base sia con riguardo agli eventuali ulteriori momenti formativi collegati all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di rischi nuovi;
- determinare le modalità di definizione dei piani individuali dei contratti di inserimento;
- valutare le problematiche della formazione professionale eventualmente poste dall'inserimento lavorativo di stranieri;
- esaminare le possibilità di intervento nei confronti delle istituzioni nazionali e regionali preposte alle tematiche della formazione professionale degli organi governativi interessati per un sempre maggiore raccordo tra le esigenze delle Imprese industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti; con particolare riguardo ai problemi della scuola;

- 10
- esaminare le problematiche della formazione professionale e della riqualificazione dei lavoratori interessati a processi di ristrutturazione, riconversione e ammodernamento tecnologico, nonché delle lavoratrici madri in fase di reinserimento, nel quadro di linee di sostegno legislativo finalizzate ad un maggior raccordo con le esigenze delle imprese;
 - esaminare le opportunità offerte dalla legislazione italiana ed europea per il finanziamento dei processi formativi;
 - le iniziative necessarie per potere disporre a livello di settore delle risorse generate dal contributo previsto dalla Legge a carico delle imprese (0,30%) per la formazione continua.



Handwritten signatures and initials are scattered across the page. In the lower-left corner, there is a large, stylized signature that appears to begin with 'BB'. To its right, there are several smaller signatures and initials, including 'CH', 'P', 'M', 'G', and 'd'. The signatures are written in black ink on a white background.

Art. 2

.....omissis

PARAGRAFO A - Apprendistato

- 1 Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia.
- 2 L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova di servizio effettivo pari a:
 - quattro settimane per gli apprendisti assunti ~~per mansioni~~ di ad un livello pari od inferiore al G;
 - otto settimane per gli apprendisti assunti ~~per mansioni~~ di ad un livello superiore al G.
- 3 Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato sia agli effetti della anzianità di servizio.
- 4 La durata dell'apprendistato ~~professionalizzante e la durata dell'impegno formativo esterno sono~~ è riportata nella tabella in calce seguente:

Qualificazione da conseguire	Durata
Qualificazione corrispondente a mansioni di livello Q-A	fino a un massimo di 3 anni
Qualificazione corrispondente a mansioni pari od inferiori al livello B	fino a un massimo di 4 anni*

* Fino ad un massimo di 5 anni per qualificazione corrispondente a mansioni di livello F ed E, in assenza di titolo di istruzione post obbligo o attestato di qualifica idonei rispetto al profilo professionale da conseguire

- 5 La durata dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è regolata, rispettivamente, dagli art.48, comma 2 e 50, comma 3 del D.lgs. 276/2003.
- 6 Durante il rapporto di apprendistato, la durata della formazione interna ed esterna all'azienda è quella disciplinata dal D.lgs.276/2003.
- 7 Come previsto dall'art. 8 della Legge 19.1.1955, n. 25, ai fini della durata dell'apprendistato i periodi di servizio prestati presso altra azienda del medesimo comparto produttivo vengono cumulati a tutti gli effetti purché essi non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori ad un anno.

D
B
M

- 8 Nel caso di assunzione di un apprendista che, nell'ambito di un precedente rapporto, abbia già seguito moduli di formazione esterna previsti per lo stesso profilo professionale, l'apprendista sarà esentato dal frequentare i moduli già completati.
- 9 L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli a quello spettante in base alla qualificazione da conseguire al termine del rapporto. Comunque i lavoratori che, in base alla qualifica da conseguire al termine del rapporto di apprendistato, saranno inquadrati nei livelli H e G, passeranno al livello H dopo 12 mesi di permanenza nel livello I.
- 10 Durante il rapporto di apprendistato, la retribuzione dell'apprendista spettante è composta dal minimo contrattuale, dall'indennità di contingenza e dall'E.D.R. del lavoratore del livello H del livello in cui l'apprendista è stato inquadrato.
- 8 I sopra citati elementi sono computati con le percentuali previste nella tabella in calce.
- 11 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.
- 12 A far data dal 1° luglio 2004, nel corso del rapporto di apprendistato, in caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non professionali, il lavoratore apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:
- mesi 6 per gli apprendisti con anzianità sino a 3 anni;
 - mesi 9 per gli apprendisti con anzianità oltre 3 anni.
- 13 Entro i limiti di conservazione del posto sopra indicati, al lavoratore apprendista non in prova viene assicurato un trattamento economico pari a:
- 60% della retribuzione prevista per i primi 2 o 3 mesi di malattia o infortunio non professionali, computati sommando tutti gli eventi morbosì, rispettivamente nella ipotesi di cui ai punti a) e b) del comma 12;
 - 30% della retribuzione prevista per i successivi 4 o 6 mesi di malattia o infortunio non professionali, computati sommando tutti gli eventi morbosì, rispettivamente nella ipotesi di cui ai punti a)e b) del comma 12.
- 14 Qualora, al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro non abbia esercitato, ai sensi del D.lgs.276/2003, la facoltà di recesso, il lavoratore viene mantenuto in servizio l'apprendista sosterrà le prove di idoneità previste dalle norme legislative e, in caso di esito favorevole, verrà inserito nel livello corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.
- 15 La Direzione Aziendale informerà la RSU annualmente o, a richiesta, trimestralmente sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia.
- 16 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.

Titolo di studio	Durata	Formazione esterna	Retribuzione		
	ore annue	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno

P

A) Titolo di istruzione post obbligo e attestato di qualifica professionale idonei rispetto al profilo professionale da conseguire	20 mesi	60	80%	90%	
B) Titoli di istruzione post obbligo e attestati di qualifica non idonei rispetto al profilo professionale da conseguire	36 mesi	120	75%	80%	90%
C) Titolo di istruzione dell'obbligo	48 mesi	120	70%	75%	80% 90%

Dichiarazione a verbale

In applicazione di quanto previsto dal D.M. 8.4.1998, nell'ambito della sezione formazione di cui al titolo I "Relazioni Industriali", le parti costituiranno un gruppo di lavoro con l'obiettivo di individuare i contenuti della formazione esterna che, come previsto dalla legge n. 196/97, deve essere impartita agli apprendisti.

Dichiarazione a verbale

Prima della stesura definitiva dei testi contrattuali, le Parti verificheranno la compatibilità dei commi 7 e 8 del presente articolo con le nuove disposizioni del D.lgs. 276/2003.

Art. 2 -

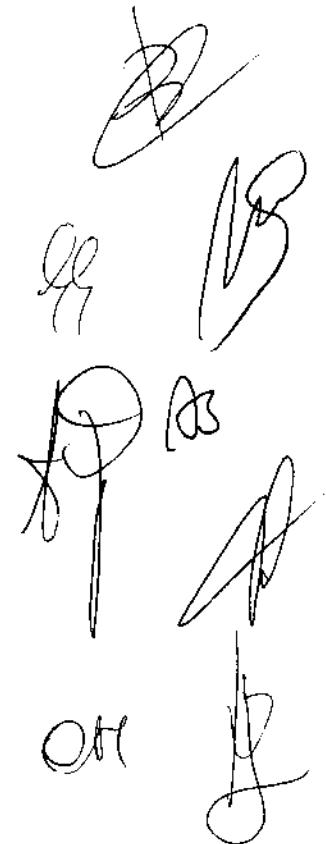
....omissis

PARAGRAFO – Contratto di inserimento

- 25 **Per la disciplina del contratto di inserimento si fa riferimento alle disposizioni del D.lgs 276/2003 e dell'Accordo interconfederale 11/2/2004.**
- 26 Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato:
- 27 Nel contratto verranno indicati:
- la durata;
 - l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal presente CCNL per il livello di inquadramento attribuito al lavoratore nel contratto di inserimento;
 - l'orario di lavoro in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
 - l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello spettante in relazione alle mansioni per il conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i livelli previsti dal sistema classificatorio, indipendentemente dal gruppo di appartenenza e dall'area funzionale;
 - l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di un livello qualora il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altra Azienda o mansioni analoghe in Aziende dello stesso comparto produttivo.
- 28 Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Nel progetto verranno indicati:
- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto;
 - b) la durata e le modalità della formazione.
- 29 Il contratto di inserimento ha una durata massima di 18 mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 mesi.
- 30 In attuazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale 11/2/2004 la durata sarà pari a 12 mesi qualora il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altra Azienda o mansioni analoghe in Aziende dello stesso comparto produttivo.
- 31 Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del

OH

- lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
- 32 Il lavoratore assunto con contratto di inserimento ha diritto a un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro secondo quanto previsto in materia dagli accordi della disciplina dei contratti di formazione e lavoro, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento e comunque non inferiore a 70 giorni.
 - 33 L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente CCNL (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).
 - 34 Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal presente CCNL, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.
 - 35 La direzione aziendale informerà la RSU annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni con contratto di inserimento e la relativa tipologia.

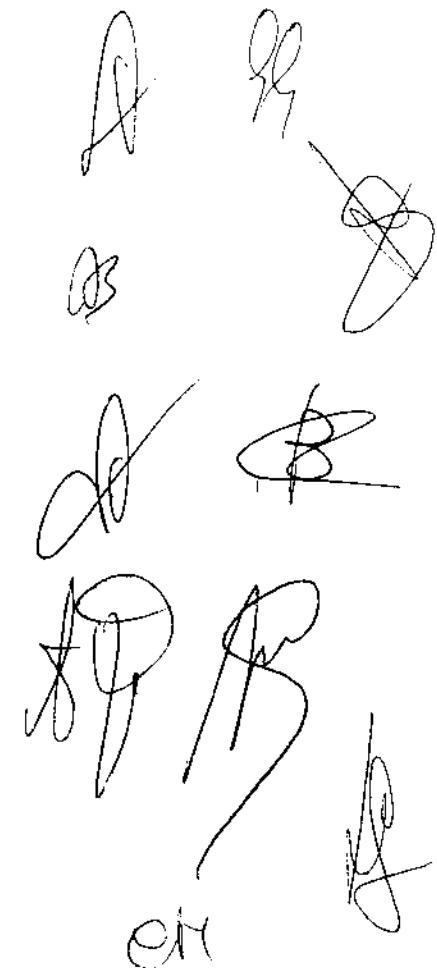


Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page. There are four distinct sets of markings: 1) A large, stylized signature at the top right. 2) Two initials 'BB' stacked vertically in the center. 3) Two initials 'AS' stacked vertically below the first set. 4) Two initials 'PF' stacked vertically at the bottom right.

Da inserire in calce all'Art. 2

Dichiarazioni delle parti stipulanti

- 1 In relazione all'attuazione delle deleghe previste dal D.lgs 368/2001 e dal D.lgs. 276/2003 in materia di tipologie contrattuali diverse da quelle disciplinate dagli artt. 2 e 10 del presente contratto (apprendistato, contratto di inserimento e lavoro a tempo parziale), le Parti istituiscono una Commissione paritetica che, con riferimento al contratto a termine, al contratto di somministrazione ed in materia di appalti, dovrà ultimare i lavori entro il 31.12.2004.
- 2 Le parti convengono che, in attesa dell'entrata in vigore dei provvedimenti attuativi della disciplina dei contratti di somministrazione di cui al D.lgs 276/2003, continuino ad avere vigore le disposizioni di cui all'art. 2 paragrafo c del CCNL 15.04.2000 in tema di contratto di fornitura di lavoro temporaneo.
- 3 Le parti convengono inoltre che la disciplina del presente articolo risponde alla necessita' di soddisfare le esigenze aziendali e non ha finalita' di destrutturazione del mercato del lavoro.



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including initials and a name. The signatures are arranged in three rows. The top row contains initials 'A', 'B', and 'C'. The middle row contains initials 'D' and 'E'. The bottom row contains initials 'F', 'G', and 'H'. A name 'G. B.' is also written in the bottom right area.

17

Classificazioni

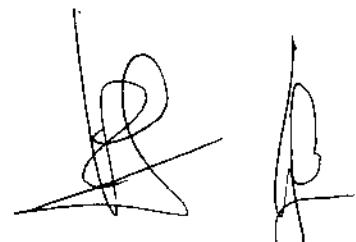
Le parti convengono di costituire una Commissione paritetica con il compito di individuare, entro e non oltre la stesura definitiva del presente contratto, eventuali esemplificazioni di mansioni dell'"Area Produzione", con specifico riferimento alle peculiari professionalità presenti nelle Aziende dei seguenti coiparti:

- manufatti in vetroresina;
- laminati plastici;
- componenti per calzature.











Art. 8 – Orario di lavoro

.....Omissis

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 6 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 lettera 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 il 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.

Dichiarazione delle parti

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

.....Omissis

Art. 10 – Lavoro a tempo parziale

- 1 Il lavoro a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del D.Lgs. n. 61/2000 e **successive modifiche ed integrazioni**
- 2 Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore a quello contrattuale. Esso può essere di tipo orizzontale, e di tipo verticale e di tipo misto secondo le previsioni dell'art. 1, comma 2, lett. c) e d) del D.Lgs. n.61/2000 e **successive modifiche ed integrazioni**. Inoltre, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 1, comma 3, del suddetto decreto, il rapporto di lavoro a tempo parziale può svolgersi secondo una combinazione di lavoro a tempo parziale orizzontale e verticale, con modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa definite nella lettera di assunzione o con accordo intervenuto successivamente tra lavoratore e azienda
- 3 Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore, ai sensi dell'art.3, comma 7 e seguenti del D.Lgs. n.61/2000 e **successive modifiche ed integrazioni**, possono essere previste clausole **flessibili** (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa) e/o, nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa), anche per i casi di contratto a termine di cui al comma 7 del presente articolo. (La variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa deve essere disposta con un preavviso non inferiore a 10 giorni e il lavoratore avrà diritto a una maggiorazione del 10% di cui all'art.20, comma 2 per le ore prestate in orari diversi da quelli iniziali. Per la sottoscrizione delle clausole flessibili e/o 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 (**clausola flessibile**), il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art.20, 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. 20, 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 10 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. n.61/2000 e **successive modifiche ed integrazioni** ed in particolare dall'art.4, comma 2, lett.a) e b).
- 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. 5 del D.Lgs. n. 61/2000 e **successive modifiche ed integrazioni**.
- 9 È possibile la prestazione di lavoro supplementare e cioè di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario concordato, sino al raggiungimento del normale orario aziendale

OH
JJ
JJ
JJ
JJ
JJ
JJ

giornaliero ed 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.

~~Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 3, comma 13, del D.Lgs. n. 61/2000, l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie, nel contratto di lavoro a tempo parziale che sia anche a termine, è ammessa quando l'assunzione a termine sia stata effettuata per uno dei casi previsti dalle leggi n. 230/62, n. 79/83 e n. 863/84 nonché dall'art. 2, par. B del presente contratto.~~

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.

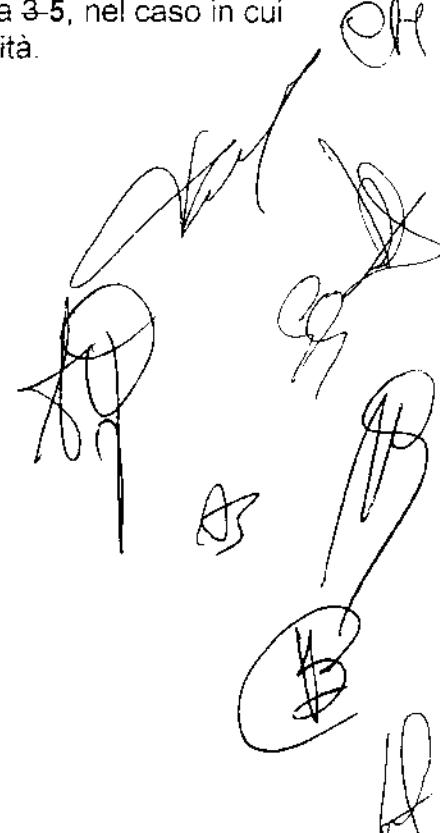
11 Le prestazioni supplementari, comprese nel limite quantitativo di cui al comma precedente, saranno retribuite con la maggiorazione del 16% sulla retribuzione di cui all'art. 20, comma 2, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo di cui al precedente comma 9, saranno retribuite con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione di cui all'art. 20, comma 2, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

12 Nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto 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 La Direzione aziendale informerà la RSU annualmente o, a richiesta, trimestralmente sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia 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 3-5, nel caso in cui esse siano richiesta dal lavoratore interessato per sua necessità.

A cluster of handwritten signatures and initials, including 'CH', 'AS', 'AB', 'B', and 'J', arranged in a loose, overlapping group.

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

.....omissis

11-Per ogni turno notturno effettivamente prestato nell'ambito dei turni avvicendati di cui al punto 7) comma 4 del presente articolo, verrà corrisposta un'indennità di **€.1,55 fino al 30 novembre 2005 e sarà elevata ad € 4,50 dal 1 dicembre 2005**. Per i lavoratori turnisti addetti a 18 o più turni avvicendati di 8 ore, l'indennità da corrispondere per ogni turno notturno di effettiva prestazione, sarà di **€.2,07 fino al 30 novembre 2005 e sarà elevata ad € 5,00 dal 1 dicembre 2005**.

.....omissis

CHIARIMENTI A VERBALE

1

...omissis...

2

...omissis...

3

Le parti confermano quanto stabilito al punto 2 comma 3 del Protocollo Interconfederale del luglio 93 e quindi, con particolare riferimento all'indennità di turno notturno di cui al comma 11 presente articolo, ribadiscono che nulla potra' essere contrattato a tale titolo a livello aziendale fino alla scadenza del presente contratto.

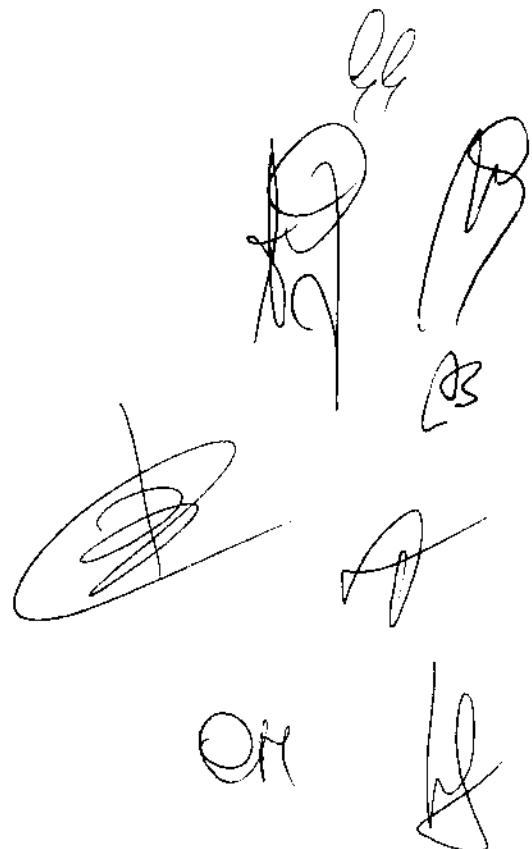
Art. 16 – Ferie

.....Omissis.....

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;
- 4 settimane e 4 giorni (pari a 24 giorni lavorativi) per anzianità oltre 18 anni sino al 30 giugno 2007 e 5 settimane (pari a 25 giorni lavorativi) dal 1° luglio 2007.

.....omissis



Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner. There are several stylized signatures, including a large one that looks like 'G', a smaller one like 'A', and initials like 'AS' and 'OR'. The handwriting is in black ink on a white background.

Art. 17 – Trattamento economico minimo

1 I minimi contrattuali per ciascun livello sono fissati nella seguente tabella:

Liv.	All'1/6/2004	All'1/1/2005	All'1/07/2005
I	497,29	519,81	530,04
H	572,23	599,41	611,76
G	607,12	636,63	650,04
F	664,24	697,24	712,24
E	701,86	735,25	750,42
D	759,29	793,45	808,98
C	770,48	805,42	821,30
B	781,68	817,40	833,63
A	871,29	908,17	924,94
Q	959,20	998,02	1015,67

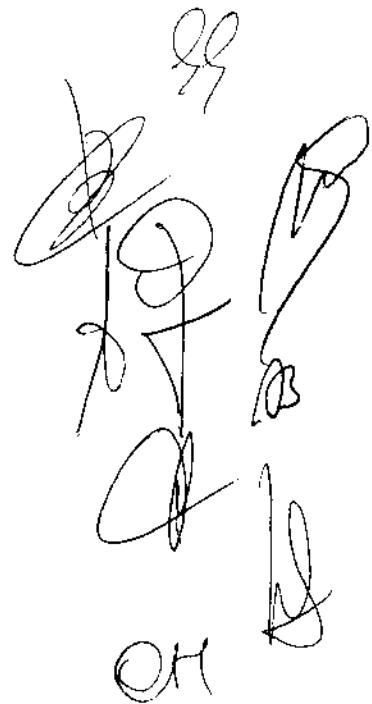
I minimi di cui alla tabella sopra riportata sono comprensivi degli aumenti retributivi riconosciuti nelle misure ed alle scadenze che seguono:

Liv.	1/6/2004	1/1/2005	1/07/2005	Totale
I	25,25	22,52	10,23	58,00
H	30,47	27,18	12,35	70,00
G	33,08	29,51	13,41	76,00
F	37,00	33,00	15,00	85,00
E	37,44	33,39	15,17	86,00
D	38,31	34,16	15,53	88,00
C	39,18	34,94	15,88	90,00
B	40,05	35,72	16,23	92,00
A	41,35	36,88	16,77	95,00
Q	43,53	38,82	17,65	100,00

Con la retribuzione del mese di giugno cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale, senza alcun recupero di quanto erogato nei mesi di aprile e maggio 2004.

Importo forfetario

- 1 Al personale in forza alla data del **1° giugno 2004** verrà corrisposto un importo forfetario di **€ 150** lordi, da erogarsi con le competenze del mese **di giugno 2004**.
- 2 L'importo complessivo e' suddivisibile in quote mensili in ragione dei mesi di servizio prestati presso l'azienda nel periodo 1 gennaio-31 maggio **2005**, **2004** computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.
- 3 Tale importo non è considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali nonché del TFR.



Art. 35 – Permessi ed altre facilitazioni**PARAGRAFO A – Permessi di entrata ed uscita**

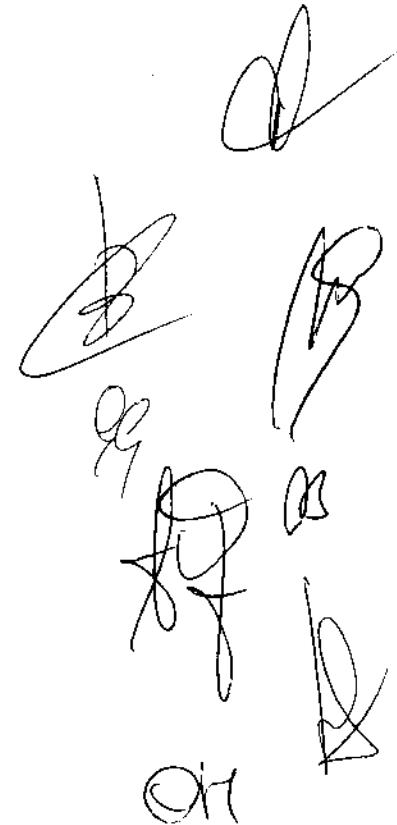
..omissis

PARAGRAFO B – Congedi parentali e permessi per necessità diverse

.....omissis

7 L'azienda riconoscerà al lavoratore, donatore di midollo osseo, un permesso retribuito di **tre due** giorni per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo; l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo debbono essere comprovati da specifiche certificazioni.

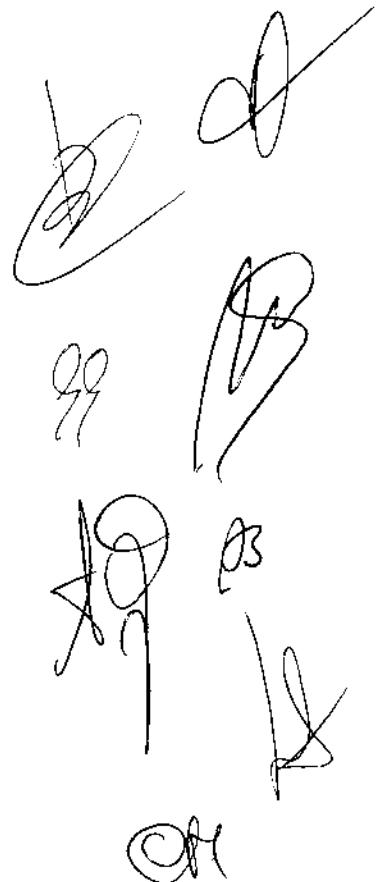
.....omissis

A cluster of handwritten signatures and initials in black ink. At the top right is a large, stylized 'D'. Below it are two 'B's, one on the left and one on the right. In the center is a signature that looks like 'G' and 'P'. To the right of the 'B's is a 'B'. To the left of the 'B's is a 'G'. At the bottom left is a signature that looks like 'O' and 'H'. To the right of the 'B's is a 'B'. The signatures are fluid and vary in style.

Art. 41 – Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

.....omissis

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. 20, comma 2 – per i primi 5 mesi di assenza, ~~sempre che l'assenza complessiva non superi i 9 mesi.~~



Art. 42 – Ambiente di lavoro – Rappresentanza per la sicurezza

PARAGRAFO A

- 1 In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, è stata definita la seguente disciplina sulla rappresentanza per la sicurezza (RLS).
- 2 In tutte le aziende ed unità produttive, i lavoratori eleggono la RLS in ragione di:
 - 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive sino a 100 dipendenti a tempo indeterminato;
 - 2 rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 101 a 200 dipendenti a tempo indeterminato;
 - 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 201 a 1000 dipendenti a tempo indeterminato;
 - 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive con più di 1000 dipendenti a tempo indeterminato.
- 3 La RLS viene eletta tra i componenti la RSU. In caso di assenza di RSU, la RLS viene eletta dai lavoratori al loro interno.
- 4 L'elezione della RLS avverrà secondo le procedure previste dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, che si intendono qui integralmente richiamate.
- 5 La RLS svolge i compiti espressamente indicati dall'art. 19 del D.Lgs 626/94. 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 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. 22, comma 5 del D.Lgs. 626/94;
 - riceve le informazioni e la documentazione aziendale inherente 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.11 del D.Lgs. 626/94 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.22 del D. Lgs. 626/94;
 - fa proposte in merito alla attività di prevenzione.
- 6 La RLS inoltre partecipa a quei sopralluoghi specifici del medico competente eventualmente programmati dalla direzione aziendale a seguito di comunicazioni effettuate ai sensi dell'art.19 lett. n) del D.Lgs. 626/94.
- 67 Il diritto di accesso della RLS ai luoghi di lavoro è esercitato nel rispetto delle esigenze produttive, con le limitazioni previste dalla legge.

AS

CH JG GG

78 Le visite che la RLS 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 RLS accede agli ambienti di lavoro dandone informazione al primo preposto reperibile.

89 Per quanto riguarda le modalità di consultazione della RLS, 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.

910 Le riunioni periodiche, previste dall'art.11, comma 1, del D.Lgs. 626/94 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 RLS 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 RLS, per la opportuna sensibilizzazione dei lavoratori sui problemi dell'ambiente e della sicurezza affrontati.

1011 Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94, oltre al tempo necessario per gli adempimenti di cui alle lettere b, c, d, g, i ed l, ciascun componente la RLS 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 sino a 5 dipendenti.

1112 La RLS ha diritto ad un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza, come previsto all'art. 19, comma 1, lett. g del D.Lgs. 626/94.

1213 Il programma base per la formazione della RLS - 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 RLS ha diritto ad aggiornamenti formativi relativi all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di rischi nuovi, secondo quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs 626/94.

.....omissis.....

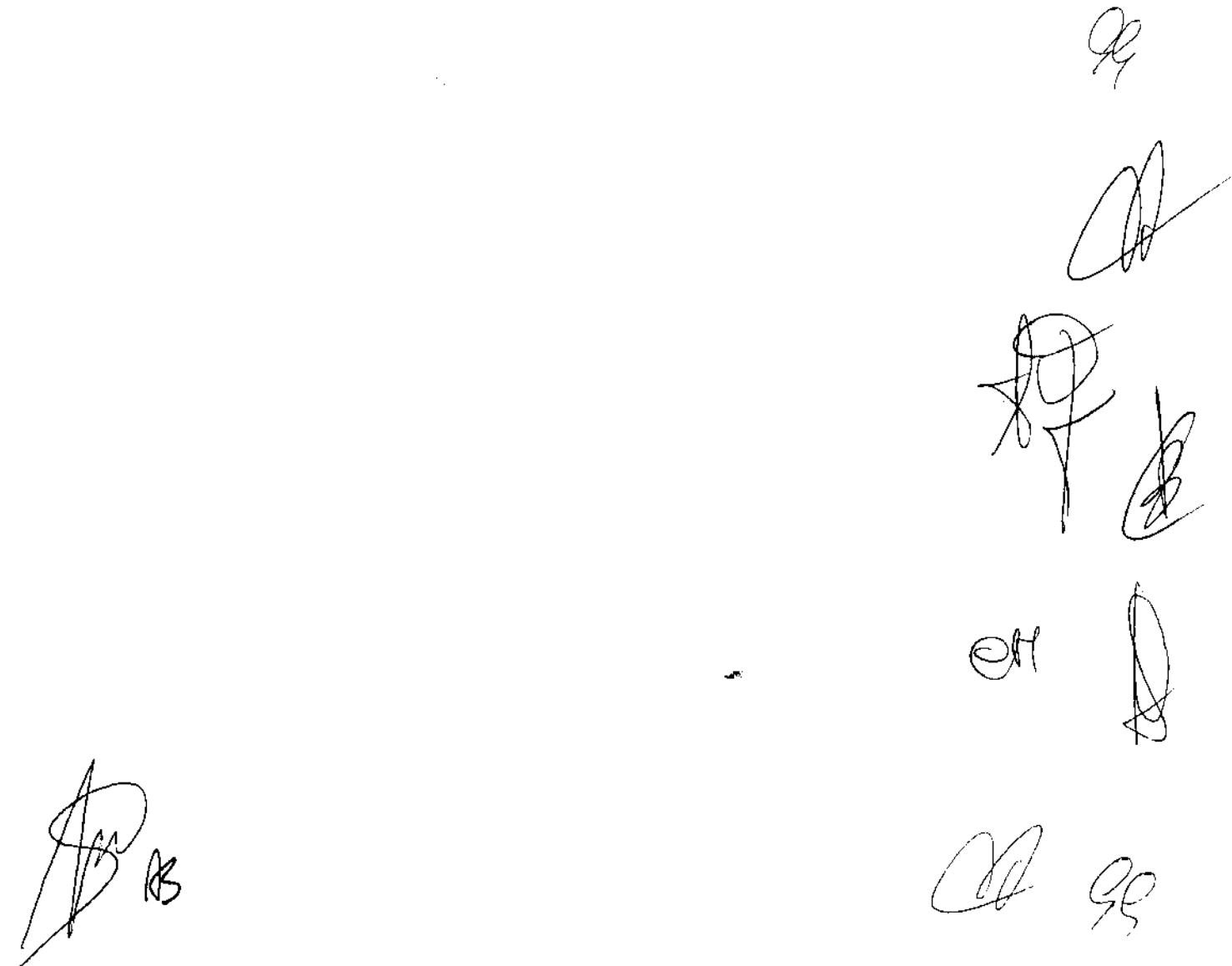
OK

Art. 43 – 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 proposti dal comitato tecnico dell'ENPI.
- 2 ~~Allo scopo, un apposito servizio tecnico istituito presso la Federazione Gomma Plastica fornisce i dati aggiornati in materia di limiti di esposizione ai fattori di rischio per l'assolvimento delle predette norme.~~
- 2 I predetti valori sono allegati al presente contratto e 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.

.....omissis.....



Art. 44 - Diritto allo studio e facilitazioni particolari per lavoratori studenti

.....Omissis.....

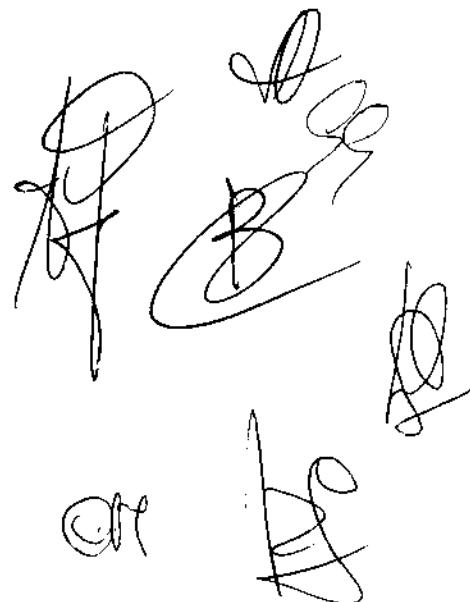
PARAGRAFO C .- Congedi per la formazione

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 R.S.U. , 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 l'1% 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.



ALLEGATO 1

IMPORTI DELL'INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREMIO DI RISULTATO MENSILE APPLICABILE, IN ALTERNATIVA AL PREMIO DI RISULTATO ALLE IMPRESE DI CU AL COMMA 5 DELL'ART.25 DEL PRESENTE CONTRATTO

Categoria	Euro
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

.....Omissis.....

