

Il 8 gennaio 2014, a Roma,

Tra

- la FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA

e

- l'ASSOCIAZIONE ITALIANA RICOSTRUTTORI PNEUMATICI

e

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

è stata stipulata la presente ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 18 marzo 2010.

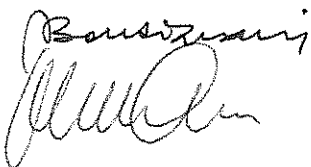
La presente ipotesi di accordo, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, sarà sottoposta alla valutazione dei lavoratori.

Le organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alle associazioni datoriali l'avvenuta approvazione entro il 24 gennaio 2014.

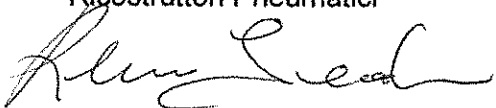
L'efficacia della presente ipotesi di accordo, le cui norme costituiscono un complesso inscindibile, è sospesa fino all'avvenuta comunicazione di approvazione.

Si allega dalla pag. 2 alla pag. 23

Federazione Gomma Plastica



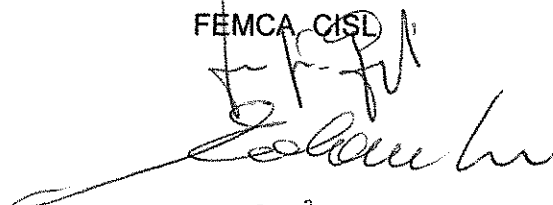
A.I.R.P. - Associazione Italiana  
Ricostruttori Pneumatici



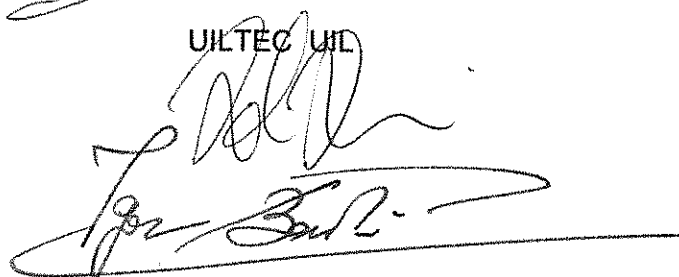
FILCTEM CGIL



FEMCA CISL



UILTEC UIL



PARTE I

TITOLO I

RELAZIONI INDUSTRIALI

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE - OSSERVATORIO NAZIONALE

....omissis

- 3 Le analisi e le valutazioni svolte dalle parti all'interno dell'Osservatorio nazionale costituiscono punti di riferimento per le attività di loro competenza. **Qualora dalle analisi dell'Osservatorio dovesse emergere l'esigenza di porre in essere iniziative di comune interesse le parti le potranno sostenere congiuntamente nei confronti delle competenti Istituzioni.**

...omissis

- ~~5 Dopo l'esame congiunto a livello generale svolto in sede di Osservatorio Nazionale, sui temi sopra indicati le parti, tenuto conto della variegata gamma di mercati in cui operano le aziende del settore, potranno individuare singoli comparti da porre sotto particolare osservazione per ulteriori e più approfondite valutazioni, anche sulla base di dati specifici.~~

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

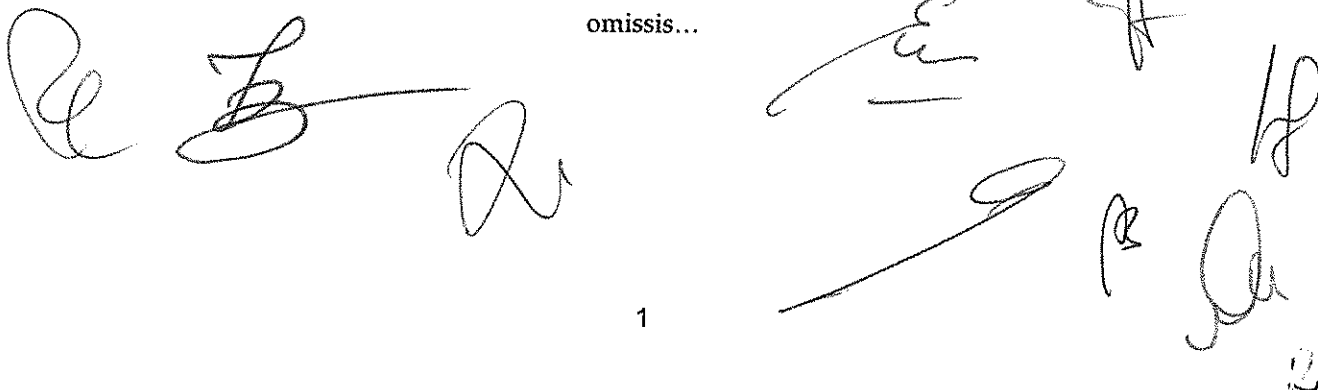
...omissis

A. Lavoro

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

- le caratteristiche, l'andamento e le eventuali problematiche in tema di occupazione e mercato del lavoro nel settore, avvalendosi delle risultanze di apposite indagini sui comparti che avranno per oggetto: il monitoraggio dell'occupazione complessiva, le tipologie di contratti utilizzati (tempo parziale, tempo determinato, somministrazione, ~~contratto di inserimento lavorativo~~), le modalità della prestazione lavorativa e l'occupazione giovanile (contratti di apprendistato e ~~inserimento lavorativo dei giovani~~). Le risultanze di tali indagini e approfondimenti potranno essere utilizzate dalle parti nei rinnovi contrattuali successivi;

omissis...



1

2

PARTE I

TITOLO I

RELAZIONI INDUSTRIALI

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE - OSSERVATORIO NAZIONALE

...omissis

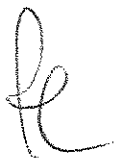
C. Formazione - Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore Gomma - Plastica - Cavi elettrici

...omissis

Compiti dell'Organismo bilaterale sono i seguenti:

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

...omissis



3

PARTE I

TITOLO I

RELAZIONI INDUSTRIALI

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE - OSSERVATORIO NAZIONALE

.....omissis

**D. Responsabilità sociale e relazioni industriali partecipative**

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

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

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

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

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

omissis....

PARTE I  
TITOLO I  
RELAZIONI INDUSTRIALI

...omissis

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO AZIENDALE

1) Gruppi industriali

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

...omissis

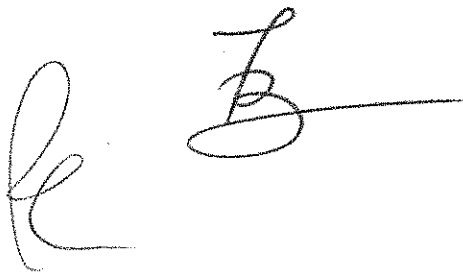
2) Imprese con almeno 50 dipendenti

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

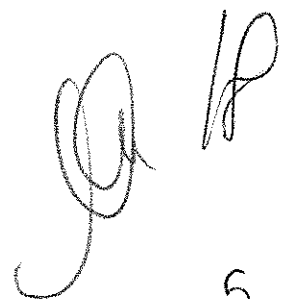
...omissis

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

...omissis



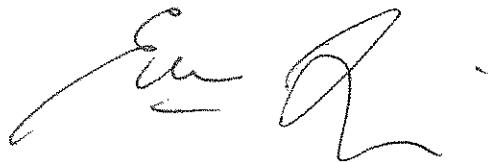
B



TITOLO II  
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

...omissis

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



**TITOLO III**  
**PREVIDENZA COMPLEMENTARE**  
**NORMATIVA GENERALE**

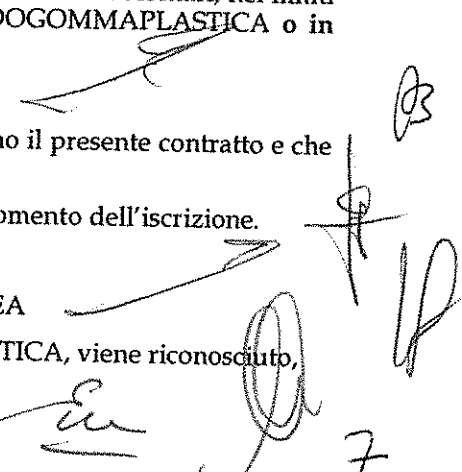
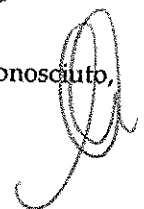
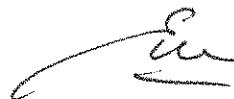
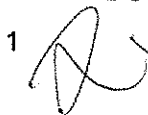
- 1 Possono aderire al Fondo Nazionale di Pensione Complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale FONDOGOMMAPLASTICA:
- i lavoratori operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica il CCNL;
  - i lavoratori, non in prova, con ~~contratto di 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;
  - **a decorrere dal 1° gennaio 2014 possono aderire altresì i lavoratori cui si applica il presente CCNL, indipendentemente dalla tipologia contrattuale di assunzione purché abbiano già aderito ad una forma di previdenza complementare in relazione a precedenti rapporti lavoro e purché non in periodo di prova.**
- 2 All'atto dell'assunzione le aziende distribuiranno al lavoratore la documentazione informativa sulla previdenza complementare: copia dello Statuto e scheda informativa del FONDOGOMMAPLASTICA nonché il modulo di iscrizione che dovrà essere riconsegnato dal lavoratore debitamente compilato entro 2 mesi dalla consegna dello stesso.
- 3 Le aziende sono impegnate a distribuire ai lavoratori la documentazione informativa eventualmente predisposta dalle parti istitutive di FONDOGOMMAPLASTICA.

**CONTRIBUZIONI**

- 4 I contributi al Fondo sono stabiliti come segue:
- a carico del lavoratore, l'1,26% della retribuzione annua utile per il TFR;
  - a carico dell'azienda, l'1,26% della retribuzione annua utile per il TFR;
  - per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28.4.1993, il 100% della quota di TFR maturata nell'anno;
  - per tutti gli altri lavoratori, il 33%, 50%, 75% o 100% della quota di TFR maturata nell'anno, a scelta degli stessi.
- A decorrere dal 1° dicembre 2015 i contributi al Fondo sono stabiliti come segue:
- a carico del lavoratore, l'1,46 % della retribuzione annua utile per il TFR;
  - a carico dell'azienda, l'1,46 % della retribuzione annua utile per il TFR.
- 5 Resta ferma la possibilità di devolvere al Fondo la sola quota di TFR, senza contribuzione del lavoratore e del datore di lavoro, come previsto dal D.Lgs. 252/2005.
- 6 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.
- 7 In aggiunta alla contribuzione obbligatoria i lavoratori possono versare contributi volontari, nei limiti e con le modalità stabiliti dal Consiglio di amministrazione del FONDOGOMMAPLASTICA o in ottemperanza alle vigenti disposizioni normative.
- 8 Viene stabilito un importo una tantum pari a:
- € 3,62 per ciascun dipendente in forza a carico delle aziende che applichino il presente contratto e che non abbiano già provveduto a tale versamento;
  - € 3,62 a carico di ciascun lavoratore che aderisca al Fondo, da versare al momento dell'iscrizione.

**PERMESSI PER I COMPONENTI DELL'ASSEMBLEA**

- 9 Ai lavoratori eletti componenti dell'Assemblea del FONDOGOMMAPLASTICA, viene riconosciuto,



compatibilmente con le esigenze di servizio, fino ad un giorno di permesso retribuito per partecipare all'Assemblea.

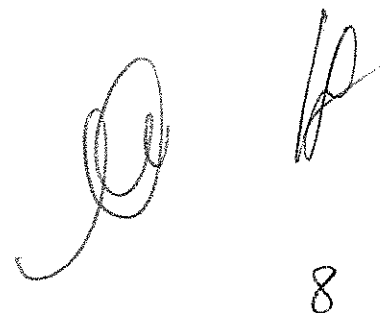
10 L'avvenuta partecipazione e la durata della riunione sono documentate dagli organi del FONDOGOMMAPLASTICA.

...omissis

#### Dichiarazioni delle parti

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

...omissis





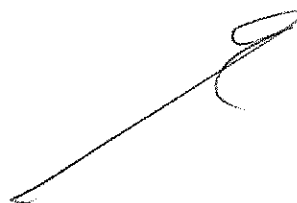





**TITOLO V**  
**DECENTRAMENTO PRODUTTIVO, APPALTI E LAVORO A DOMICILIO**

...omissis

- 2 Annualmente, le aziende forniranno alla RSU un quadro aggiornato sul dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive e, in occasione di specifici incontri, i casi di acquisizioni, di fusioni e gli effetti occupazionali relativi. I dati forniti in occasione degli incontri di cui al presente punto saranno oggetto di esame congiunto.

...omissis

Art. 4 - Classificazione del personale


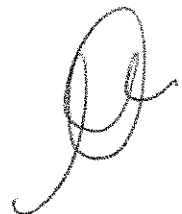

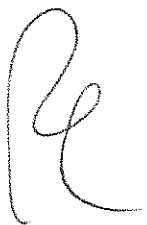
...omissis

**PARAGRAFO B**

12 La RSU:

- verifica l'inquadramento delle mansioni attuato dall'azienda, avanza le eventuali diverse valutazioni e le esamina con la Direzione aziendale ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni del presente articolo e dalle relative norme transitorie;
- segnala alla Commissione Paritetica Nazionale di cui al successivo comma 13, le mansioni per il cui inquadramento si è registrato disaccordo con la Direzione aziendale;
- esamina con la Direzione aziendale gli effetti di nuove forme di organizzazione del lavoro sul sistema classificatorio;
- propone, congiuntamente alla Direzione aziendale, alla Commissione Paritetica Nazionale, le eventuali integrazioni o modifiche da apportare al sistema classificatorio in occasione del successivo rinnovo contrattuale. Ciò con particolare riferimento a **quanto previsto al 5 comma del Titolo II "Organizzazione del lavoro"**.

...omissis



10

Art. 8 - Orario di lavoro

PARAGRAFO A

ORARIO NORMALE DI LAVORO

...omissis

3 Nelle situazioni di organizzazione dell'attività lavorativa continuativamente programmata per 17 o più turni settimanali, il normale orario annuo dei lavoratori turnisti interessati è pari al seguente numero di giornate lavorative di 8 ore ciascuna:

	2013	2014	2015
addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali	219,0	217,0	220,0
addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali	216,5	214,5	217,5
addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali	214,5	212,5	215,5

ORARIO FLESSIBILE

...omissis

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

...omissis



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 12** mesi. Tale disposizione non modifica l'attuale disciplina contrattuale in materia di effettuazione dello straordinario e di corresponsione delle relative maggiorazioni.

...omissis

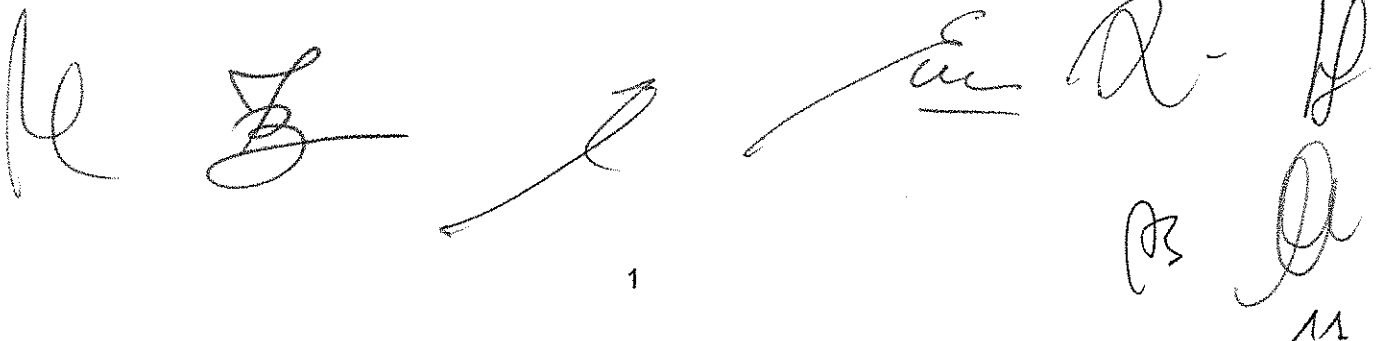
Norma transitoria

Le parti concordano di anticipare una giornata lavorativa nel biennio 2014 - 2015 per i lavoratori addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta da 15 a 21 turni settimanali.

L'anticipazione avverrà nel 2014 e, qualora ciò non risultasse possibile, sarà effettuata nel 2015. La giornata aggiuntiva sarà recuperata entro e non oltre il 31 dicembre 2015.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro si risolva prima del recupero, il lavoratore ha diritto alla liquidazione a regime normale della giornata di lavoro aggiuntiva prestata.

Ai fini della eventuale collocazione in calendario della giornata aggiuntiva e del relativo recupero le parti richiamano le disposizioni del comma 5 dell'art. 8 del CCNL 18 marzo 2010.



1

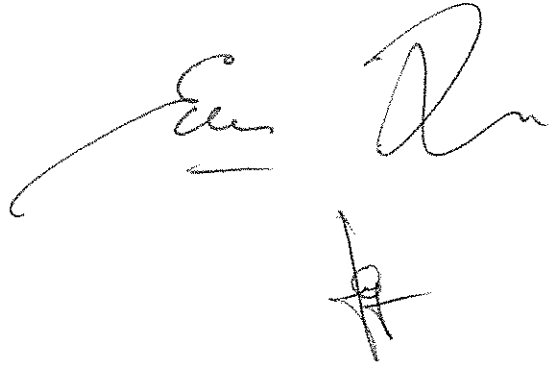
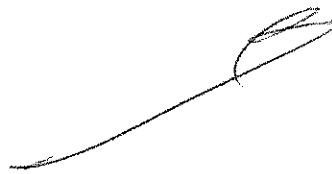
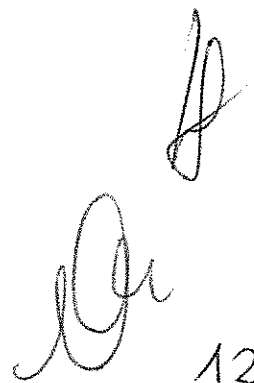
11

Art. 10 - Lavoro a tempo parziale

...omissis

- 13 ~~A titolo sperimentale, per la vigenza del presente contratto e fino alla sua scadenza del 31 dicembre 2012~~ L'azienda valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore richiedente, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro il limite del 3% del personale dell'unità produttiva, occupato in ciascuna area funzionale di cui all'art. 4. Il risultato sarà arrotondato all'unità superiore, per le frazioni superiori a 0,5.

...omissis

A group of three handwritten signatures in black ink. The top two are larger and more stylized, while the one below them is smaller and more compact.A single handwritten signature in black ink, consisting of a large, flowing letter 'R'.A single handwritten signature in black ink, appearing as a long, horizontal stroke with a small loop at the end.A single handwritten signature in black ink, consisting of a stylized letter 'B'.A single handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized letter 'B' with a long horizontal stroke extending to the right.A group of three handwritten signatures in black ink. One is at the top right, another is below it, and a third is at the bottom right.

**Art. 17 - Trattamento economico minimo**

...omissis

1 Dal 1° gennaio 2014 i minimi retributivi sono fissati per ciascun livello nella seguente tabella:

livelli	1° gennaio 2014	1° ottobre 2014	1° gennaio 2015
I	1.299,67	1.309,81	1.342,91
H	1.436,43	1.448,70	1.488,76
G	1.501,46	1.514,84	1.558,54
F	1.605,18	1.620,18	1.669,18
E	1.649,67	1.664,87	1.714,54
D	1.721,24	1.736,85	1.787,84
C	1.742,16	1.758,07	1.810,05
B	1.763,52	1.779,84	1.833,14
A	1.873,75	1.890,57	1.945,53
Q	1.991,26	2.008,99	2.066,93

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

livelli	1° gennaio 2014	1° ottobre 2014	1° gennaio 2015
I	40,54	10,14	33,11
H	49,05	12,26	40,06
G	53,51	13,38	43,70
F	60,00	15,00	49,00
E	60,81	15,20	49,66
D	62,43	15,61	50,99
C	63,65	15,91	51,98
B	65,27	16,32	53,30
A	67,30	16,82	54,96
Q	70,95	17,74	57,94

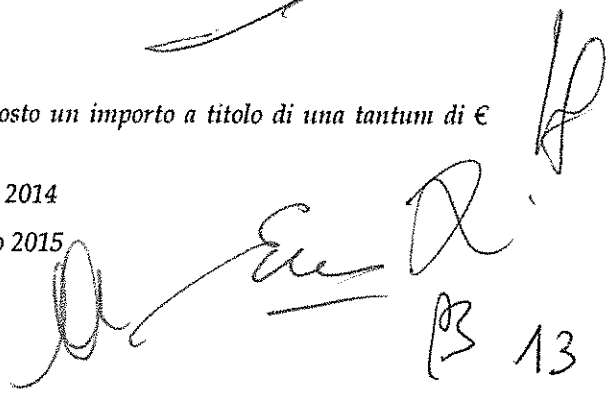



- 2 Le parti concordano che, ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio 2016 - 2018 la nuova retribuzione media di riferimento sarà pari a € 1.906,00 lordi mensili.
- 3 L'incremento del trattamento contrattuale mensile decorrente dal 1° gennaio 2015 stabilito al presente articolo potrà essere posticipato, fino ad un massimo di tre mesi in caso di crisi, con accordo aziendale da definire con le RSU o in assenza di quest'ultime con le OO.SS. di categoria competenti territorialmente.

**Importo Una tantum**

1 Al personale in forza alla data del 1° gennaio 2014 verrà corrisposto un importo a titolo di una tantum di € 558,00 lordi, da erogarsi con le seguenti modalità:

- a. Euro 279,00 lordi con le competenze del mese di febbraio 2014
- b. Euro 279,00 lordi con le competenze del mese di febbraio 2015

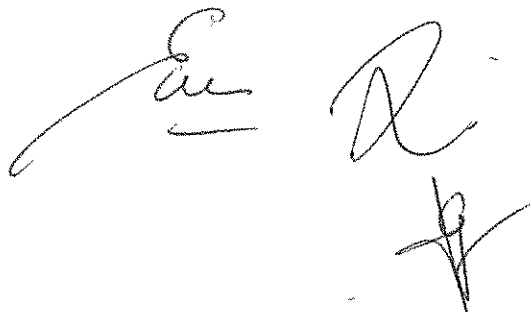
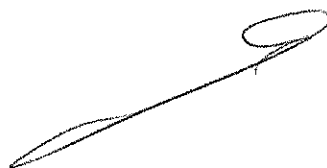
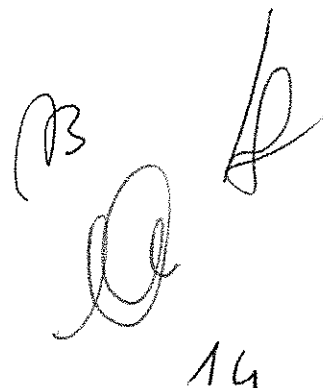


2 L'importo complessivo è suddivisibile in quote mensili in ragione dei mesi di servizio prestati presso l'azienda nel periodo 1 gennaio 2013- 31 dicembre 2013, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

3 L'una tantum è stata determinata comprendendo gli effetti sulla retribuzione indiretta e differita. Pertanto essa non è considerata utile ai fini dei vari istituti contrattuali e legali indiretti e differiti, ivi compreso il TFR.

4 In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel periodo febbraio 2014 - febbraio 2015 al lavoratore sarà erogata, in aggiunta alle competenze di fine rapporto, la quota prevista al precedente punto 1 b..

...omissis

Handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature on the left and a smaller one on the right.A single handwritten signature in black ink, consisting of a long horizontal stroke with a loop at the end.Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, both appearing to be initials or short names.Handwritten signatures and the number '14' in black ink, located in the bottom right corner of the page.

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

- 1 L'assenza per malattia o per infortunio deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio del normale orario lavorativo, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in grado di ricevere le comunicazioni.
- 2 Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, **il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica od il certificato cartaceo in caso di mancata trasmissione del certificato telematico per qualsiasi causa**; qualora il terzo giorno coincidesse con uno dei giorni festivi di cui al primo comma dell'art. 15, tale termine è posticipato al primo giorno successivo non festivo.
- 2 bis **La trasmissione del numero di protocollo identificativo del certificato inviato in via telematica o del certificato cartaceo è assolto secondo le modalità già in atto e/o regolata da accordi aziendali.**
- 3 Nell'occasione, e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente soltanto attraverso i servizi ispettivi competenti, come previsto dalle vigenti norme di legge, secondo le modalità previste dalle norme di legge e del presente contratto.
- 4 A tal fine viene stabilito quanto segue:
  - a) per consentire l'effettuazione della visita di controllo della malattia, il lavoratore assente ha l'obbligo, anche nel caso in cui sia autorizzato ad uscire dal medico curante, di farsi trovare nel proprio domicilio o in quello che abbia tempestivamente comunicato all'inizio dell'assenza, almeno per quattro ore giornaliere, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno della settimana;
  - b) ferma restando l'entità e la durata minima delle fasce predette, la loro collocazione potrà essere modificata in funzione delle specifiche normative degli enti competenti;
  - c) sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore ha l'obbligo di darne, salvi i casi di forza maggiore, preventiva comunicazione all'azienda e di fornire, a giustificazione, la relativa certificazione.
- 5 Nel caso di mancato rispetto dei termini indicati al 1° e 2° comma del presente articolo, l'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento, sarà considerata ingiustificata ai fini economici e disciplinari.
- 6 Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al 4° comma del presente articolo il lavoratore decadrà dall'intero trattamento economico per l'intero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo e ferma restando l'azione disciplinare.
- 7 Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia od infortunio non professionale, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (ad es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:
  - a) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
  - b) mesi 9 per gli aventi anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni;
  - c) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre 6 anni.
- 8 Entro i limiti di conservazione del posto sopra indicati, l'azienda riconoscerà ai lavoratori, non in prova e non in cassa integrazione guadagni, i seguenti trattamenti:

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

- anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dei competenti istituti;
- corresponsione di un'integrazione della predetta indennità sino a raggiungere complessivamente l'importo netto dell'intera retribuzione, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2, nei primi 3, 4 o 5 mesi, rispettivamente nella ipotesi di cui ai punti a), b) e c) del comma 7;
- sempre nei limiti di conservazione del posto sopra indicati, qualora la corresponsione delle indennità a carico degli istituti di cui sopra venisse a cessare esclusivamente per il superamento dei limiti temporali previsti dalle rispettive regolamentazioni, corresponsione della metà della retribuzione di cui sopra.

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



1



15

- corresponsione della retribuzione calcolata come sopra secondo le seguenti misure:
- a) intera nei primi 3, 4 o 5 mesi, rispettivamente nell'ipotesi di cui ai punti a), b) e c) del comma 7;
  - b) due terzi nei successivi 3, 5 e 7 mesi, sempreché non risultino superati i limiti temporali delle prestazioni economiche di malattia dell'istituto assicuratore;
  - c) metà quando non risulti applicabile, sempre nei limiti di conservazione del posto sopra indicati, quanto previsto dai precedenti punti a) e b).
- 9 Il trattamento economico di cui al precedente comma ricomincia ex novo in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 4 mesi senza alcuna assenza per malattia.
  - 10 Per i lavoratori assistiti dal regime assicurativo previsto per la tbc valgono le norme legislative in vigore.
  - 11 Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.
  - 12 Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dal presente contratto per il caso di licenziamento.
  - 13 Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia od infortunio, nonché i doveri dei lavoratori durante l'interruzione del servizio, si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.
  - 14 Le assenze dal lavoro per malattia od infortunio, fermo restando quanto disposto dal 4° comma dell'articolo 9, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto contrattualmente previsti.
  - 15 Superati i limiti di conservazione del posto e di corresponsione dei trattamenti economici sopra indicati per un continuativo grave evento morboso, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta da presentarsi entro i suddetti limiti di un periodo di aspettativa della durata di 5 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto. **Il periodo di aspettativa, non essendo qualificabile né come malattia né come periodo di servizio, è considerato come periodo neutro. Di conseguenza non sarà computato né ai fini del calcolo del periodo di conservazione del posto né dell'arco temporale di 36 mesi, previsti nel presente articolo al comma 7 e nei Chiarimenti a verbale.**
  - 16 In presenza di malattie particolarmente gravi per natura e continuità di assenza, documentate clinicamente, azienda e RSU esamineranno i possibili interventi di tutela in quanto il lavoratore interessato ne faccia richiesta, nel rispetto del D.Lgs 196/2003.
  - 17 Nell'ipotesi in cui la malattia o l'infortunio sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il lavoratore ha l'obbligo di fornire all'azienda le generalità del responsabile ed ogni altra informazione utile a consentire all'azienda stessa di effettuare l'azione di recupero delle somme da essa corrisposte per il trattamento di cui al presente articolo.

#### Chiarimenti a verbale

- 1 *L'azienda anticiperà ai lavoratori, anche se in prova, le indennità a carico dell'Inail, a condizione che le anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che ne venga garantito il rimborso da parte dell'istituto, attraverso conguaglio od altro analogo sistema.*
- 2 *I periodi di conservazione del posto di cui al 7° comma, nel caso di più assenze, si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi.*
- 3 *Nell'ambito della corresponsione del trattamento economico di malattia previsto dal comma 8 del presente articolo, l'azienda corrisponderà un'integrazione dell'indennità a carico degli istituti assicuratori, anche con riferimento alla 13ª mensilità.*

#### Nota a verbale

- 1 *Le parti firmatarie riconoscono che livelli anomali di assenze sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza e sulla competitività delle aziende e, di conseguenza, sulla stessa occupazione. Le parti firmatarie confermano quindi che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione.*



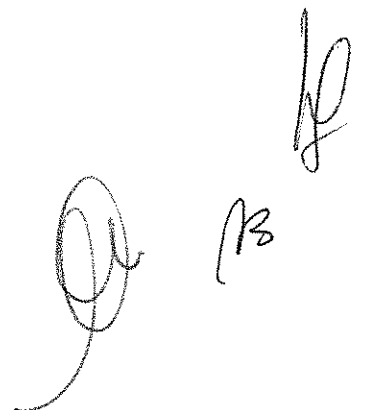
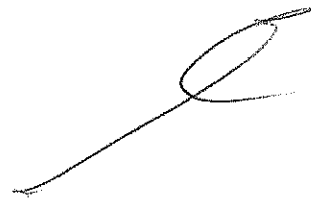
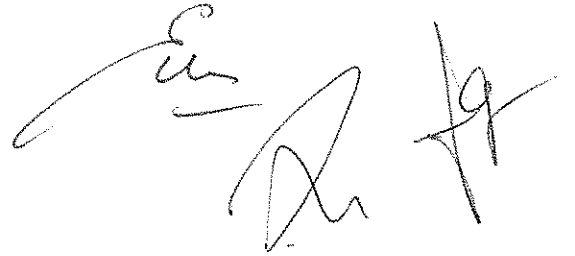
2



16



- 2 A tal fine, in occasione degli incontri dell'Osservatorio nazionale di cui alla parte prima del presente contratto, le parti firmatarie potranno in essere gli strumenti necessari a quantificare il fenomeno, **nei singoli comparti contrattuali**, ne analizzeranno le cause ed opereranno gli interventi, anche nei confronti delle autorità preposte, ritenuti più opportuni.
- 3 In questa ottica nei casi in cui l'assenteismo per malattia sia superiore, a livello di unità operativa, alla media del triennio precedente ~~il settore individuata in sede di Osservatorio nazionale~~, azienda ed RSU o in assenza di quest'ultime con le OO.SS. di categoria competenti territorialmente si incontreranno per valutare la situazione, individuare le cause e intraprendere tutte le iniziative utili per correggere la situazione ivi comprese quelle di carattere economico. **Detto confronto dovrà esaurirsi entro 30 giorni dalla comunicazione effettuata dalla azienda.**








## Art. 40 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

- 1 Per il trattamento normativo ed economico in caso di gravidanza e puerperio valgono le vigenti disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.
- 2 Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire, fino a concorrenza, il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.
- 3 Le lavoratrici riceveranno inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione - da computare con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2 - per i primi 5 mesi di assenza.
- 4 Le assenze dal lavoro per gravidanza e puerperio, fermo restando quanto disposto dal 4° comma dell'articolo 9, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi 9 10.
- 5 Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o per puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 39 del presente contratto a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.
- 6 L'azienda anticiperà, ai normali periodi di paga, ai sensi della legge 29.2.1980, n. 33 l'indennità di maternità a carico dell'INPS.

### Chiarimento a verbale

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



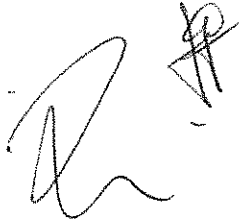

Art. 42 - Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro

...omissis

4 In particolare l'azienda:

- a) può sottoporre il lavoratore a visita medica al momento dell'assunzione, al fine di accertarne preventivamente l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando lo ritenga opportuno;
- b) sottopone in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge, ove lo ritenga opportuno, o quando i singoli interessati lo richiedano, i lavoratori addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese fra quelle considerate strettamente tali dalla legge) a periodiche visite mediche;
- c) **assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, in conformità a quanto disposto dall'art.37 della D.Lgs 81/2008 e dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.**

...omissis

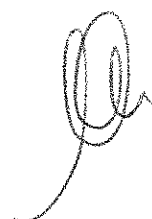

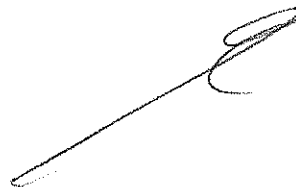


Art. 57 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

...omissis

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

...omissis

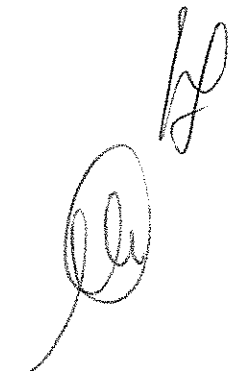
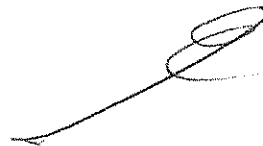
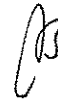


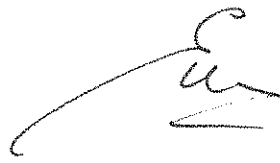


Art. 60 - Rappresentanza Sindacale Unitaria, Commissioni Interne e Delegato d'impresa

...omissis

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

...omissis



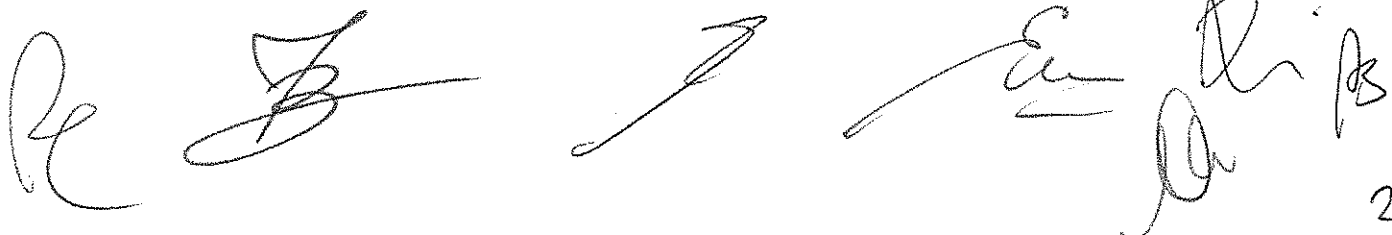
#### Art. 63 bis - Permessi per cariche sindacali

- 1- Con decorrenza dal 1° gennaio 2015 ai lavoratori membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL (di seguito definite "OO.SS.") saranno concessi, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, permessi retribuiti per l'espletamento delle loro funzioni.
- 2- Tali permessi sono retribuiti fino ad un massimo di 56 ore all'anno per ciascun lavoratore nominato. Tali permessi potranno essere usufruiti a giornate intere oppure a gruppi di 4 ore.
- 3- Nel caso di nomina in corso d'anno il componente dell'organo direttivo avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quota massima annua di permessi retribuiti, di cui al comma precedente, quanti sono i mesi di effettiva nomina, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.
- 4- Per la determinazione della misura del numero massimo delle nomine a disposizione di ciascuna OO.SS. si prendono a riferimento i dati associativi in possesso dell'azienda relativi alle deleghe per la trattenuta dei contributi sindacali (di seguito definiti "iscritti") presenti nell'unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente ed il dimensionamento della stessa unità. Pertanto ciascuna OO.SS. potrà nominare un numero massimo di componenti degli organi direttivi la cui determinazione è operata mediante il seguente calcolo matematico "numero degli iscritti" x "percentuale da applicare" con riferimento alla fascia di appartenenza. Le fasce di appartenenza e le rispettive percentuali da applicare sono indicate nella tabella del successivo punto 7-.
- 5- Qualora il numero di nomine risultanti dal suddetto calcolo sia superiore al numero minimo di garanzia, di cui al comma 6- che segue, e non sia un numero intero si procederà all'arrotondamento all'unità superiore se la parte decimale è maggiore a 0,5; nel caso la parte decimale fosse minore o uguale allo 0,5 l'arrotondamento sarà effettuato all'unità inferiore.
- 6- Sarà garantito un numero minimo di nomine con un monte ore globale annuo di permessi retribuiti ad esso dedicato. Il numero minimo garantito si applica, in via alternativa, solo quando il calcolo matematico, di cui al comma 4-, evidenzia un numero di nomine inferiore allo stesso minimo garantito. Al verificarsi tale condizione non saranno effettuati arrotondamenti ma saranno semplicemente applicati i valori del numero minimo garantito ed il monte ore complessivo dedicato riportati nella tabella del successivo punto 7-.
- 7- Tabella

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

#### esempio:

- numero iscritti della OO.SS. XYZ 97 su 300 dipendenti presenti nell'unità produttiva. Alla OO.SS. XYZ spetteranno 10 nomine ( $97 \times 10\% = 9,7$  arrotondato a 10 unità).
  - numero iscritti della OO.SS. XYZ 13 su 300 dipendenti presenti nell'unità produttiva. Alla OO.SS. XYZ spetteranno 2 nomine ( $13 \times 10\% = 1,3$  arrotondato a 2 unità in applicazione del minimo garantito).
- 8- Il permesso deve essere espressamente richiesto per iscritto e con preavviso di almeno 48 ore dalle OO.SS. all'Associazione provinciale territorialmente competente dei datori di lavoro e all'impresa interessata.
  - 9- L'appartenenza ad organi direttivi, di cui al punto 1-, e le relative variazioni devono essere tempestivamente comunicate per iscritto dalle OO.SS. alle Associazioni territoriali competenti dei datori di lavoro che provvederanno a comunicarle all'azienda interessata.

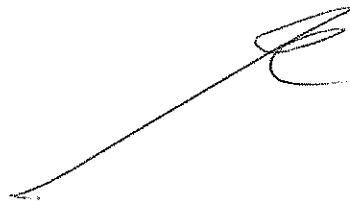
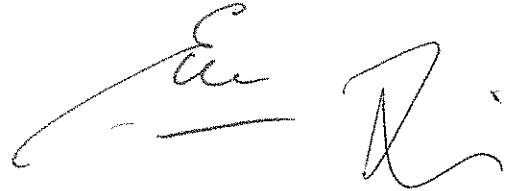


**Art. 70 - Decorrenza e Durata - Modalità per il rinnovo del CCNL**

- 1 Il presente contratto decorre dal 08 gennaio 2014 e sarà valido fino al 31 dicembre 2015.
- 2 Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno, qualora non sia data disdetta con lettera raccomandata RR almeno 6 mesi prima della scadenza.
- 3 Le proposte di rinnovo saranno presentate in tempo utile per consentire l'inizio delle trattative, 6 mesi prima della scadenza.
- 4 La Parte che ha ricevuto le richieste di modifica dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricezione delle stesse.
- 5 Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale, e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
- 6 Entro i primi 6 mesi del terzo anno di vigenza del contratto collettivo nazionale le Parti si incontreranno sugli eventuali scostamenti significativi fra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo registrati dagli Organismi competenti. Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro il triennio di vigenza del contratto nazionale di lavoro, mediante la variazione dei minimi contrattuali.

**Chiarimento a verbale**

*Le Parti confermano la vigenza delle disposizioni del CCNL 18 marzo 2010 nel periodo dal 1 gennaio 2013 al 7 gennaio 2014.*



03

