

IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL UNIONCHIMICA CONFAPI PER I LAVORATORI DELLA PICCOLA MEDIA INDUSTRIA DEI SETTORI: CHIMICA, CONCIA E SETTORI ACCORPATI, PLASTICA E GOMMA, ABRASIVI, CERAMICA E VETRO

In data 8 marzo 2019 è stata raggiunta la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 26.07.2016 per i lavoratori della piccola e media industria dei settori: chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica, vetro.

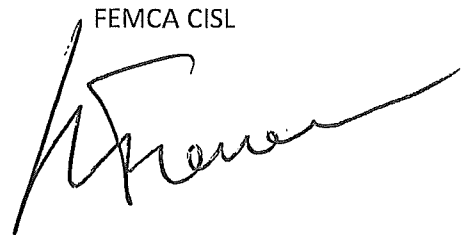
UNIONCHIMICA CONFAPI



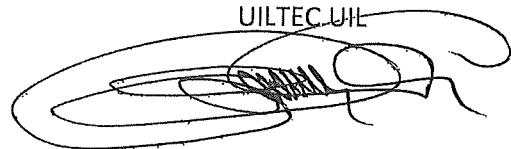
FILCTEM CGIL



FEMCA CISL



UILTEC UIL



PARTE PRIMA

RELAZIONI INDUSTRIALI

(NORMATIVA COMUNE A TUTTI I SETTORI)

Il comparto della piccola e media industria chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro in relazione alle sfide dettate dai cambiamenti in corso e all'esigenza di una crescente competitività, gioca un ruolo di primaria importanza per tutto il paese sia in termini occupazionali che in termini di capacità produttiva.

Le Parti, attraverso mature e nuove relazioni industriali, intendono favorire lo sviluppo e la crescita di tutto il sistema delle PMI dei settori rappresentati. Per questa ragione si ritiene utile adottare azioni per migliorare il contesto amministrativo e burocratico in cui le imprese del settore operano eliminando i vincoli ingiustificati e riducendo i costi amministrativi che frenano la loro capacità di sviluppo.

Le Parti ritengono sia fondamentale per le PMI sostenere la loro aggregazione attraverso l'introduzione nella contrattazione di un livello di ogni utile strumento teso a favorire la costituzione di reti di impresa e forme associate di impresa sia in ambito territoriale che in termini di filiera produttiva.

Le parti inoltre intendono sostenere, in linea con gli indirizzi provenienti dall'Unione Europea e di concerto con gli Organi governativi, interventi tesi a migliorare la qualità dei servizi attraverso la liberalizzazione dei mercati, garantire la riduzione del costo del lavoro a favore delle aree deboli del Mezzogiorno, sviluppare le aree a forte vocazione industriale, sperimentare nuovi modelli condivisi di politiche attive nel mercato del lavoro e potenziare la cultura d'impresa unitamente alla diffusione della cultura della responsabilità sociale dell'impresa.

Le Parti, per meglio rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese, ritengono la contrattazione collettiva lo strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e l'elemento di promozione del consolidamento e sviluppo delle imprese.

Gli accordi interconfederali sottoscritti da Confapi con Cgil, Cisl e Uil vengono integralmente recepiti nel presente CCNL.

~~Relativamente all'Accordo Interconfederale SANAPI, le Parti prendono atto che l'accordo interconfederale del 31.01.2013 in materia non ha trovato ancora una sostanziale applicazione a livello interconfederale e pertanto si impegnano di fare una valutazione nell'ambito della durata del vigente contratto al fine di valutare le proposte di intervento per offrire ai lavoratori e alle imprese, con il meccanismo di compartecipazione, tale servizio.~~

~~L'eventuale intesa applicativa a livello interconfederale che dovesse intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale, sarà oggetto di esame tra le Parti, al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, gli accordi definiti.~~

~~Sei mesi prima della scadenza del presente CCNL le Parti avvieranno un esame congiunto al fine di definire le condizioni di recepimento e la data di decorrenza della contribuzione.~~

Le Parti, nell'ambito delle politiche tese alla semplificazione contrattuale, intendono promuovere l'armonizzazione sia della parte economica che della parte relativa al sistema di inquadramento per tutti i settori all'interno del CCNL attraverso lo studio di una apposita commissione paritetica da costituirsi.



Le Parti condividendo la preoccupazione sulla grave crisi finanziaria economica e sociale che ha investito il nostro paese intendono promuovere ogni utile iniziativa finalizzata a:

Ridurre il cuneo fiscale che grava sul costo del lavoro;

Migliorare le condizioni infrastrutturali per favorire la competitività delle imprese del settore;

Sostenere politiche di sviluppo dell'occupazione con particolare riferimento all'occupazione giovanile;

Incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione tasse e contributi, la contrattazione di II livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienze, efficacia, ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati tra le parti nelle sedi previste dal II livello di contrattazione.

1. LIVELLO NAZIONALE

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

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

1.1 OSSERVATORIO NAZIONALE PLURISETTORIALE

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

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

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

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

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

Al fine quindi di rendere omogeneo ed univoco il linguaggio nonché uniforme il dato raccolto, le Parti si incontreranno entro 6 mesi dalla firma per concordare il sistema di raccolta, valido per tutto il territorio nazionale e per i vari livelli per i quali è articolata l'informativa.



Le Parti si danno atto che quanto nella presente Parte Prima concordato costituisce uno strumento di concreta gestione delle relazioni industriali.

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

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

L'Osservatorio Nazionale Plurisettoriale è suddiviso nelle seguenti macroaree:

Chimico - Farmaceutico;

Plastica - Gomma;

Concia;

Ceramica - Abrasivi;

Vetro

L'Osservatorio Nazionale sarà altresì articolato in Comitati paritetici nazionali per:

- la verifica della consistenza dei settori rappresentati nelle aree di crisi e dismesse. Tale verifica sarà finalizzata allo studio di fattibilità di eventuali intese da sottoporre alle Parti stipulanti;
- l'analisi della struttura del salario, degli oneri diretti, indiretti e differiti;
- l'analisi del tipo e del grado di utilizzo delle forme di rapporto di lavoro, che rendono flessibile la prestazione di lavoro, quali ad es. apprendistato, ~~contratti di inserimento~~, rapporti a tempo determinato e a tempo parziale, telelavoro, somministrazione e altre forme di lavoro anche non subordinato;
- verificare l'opportunità di modificare l'attuale struttura classificatoria, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative intervenute ed alle problematiche dell'interconnessione tra aree professionali e livelli di inquadramento;
- monitorare la contrattazione decentrata, l'utilizzo delle forme contrattuali di flessibilizzazione della prestazione lavorativa, le gestioni dell'orario di lavoro contrattuale, le intese raggiunte per la definizione dei premi per obiettivi;
- l'esame delle problematiche inerenti la sicurezza e l'igiene ambientale, il riciclaggio delle materie plastiche nonché i riflessi ecologici degli insediamenti industriali;
- **l'esame dell'invecchiamento attivo, e dell'integrazione lavorativa tra generazioni e le conseguenti ricadute sugli aspetti organizzativi della prestazione lavorativa, degli orari di lavoro, della salute e sicurezza, della formazione**
- le azioni positive:
- realizzando le disposizioni legislative;

- promuovendo azioni positive a favore del personale femminile, predisponendo schemi di progetti, con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego, verificando l'efficacia dei programmi applicati;
- promuovendo la conoscenza dei progetti concordati verso le proprie strutture associative.

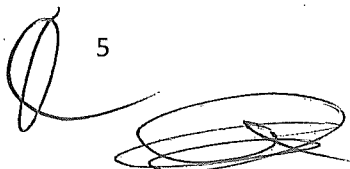
Nell'Osservatorio confluiscono i dati reciprocamente in possesso, che consentiranno ad UNIONCHIMICA e FILCTEM-FEMCA-UILTEC di procedere a verifiche relativamente a:


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

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



5





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

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

1.2. COMMISSIONE PARITETICA

omissis

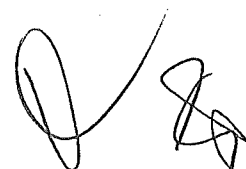
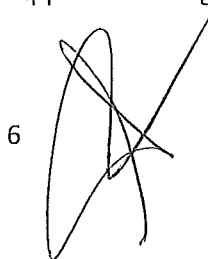
2. LIVELLO REGIONALE/TERRITORIALE

omissis

3. LIVELLO AZIENDALE

In attuazione del D.Lgs. n. 25/2007, le imprese con almeno 35 dipendenti nel territorio italiano, anche se distribuite su più unità produttive, annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, in apposito incontro, porteranno a conoscenza della FILCTEM-FEMCA-UILTEC e della R.S.U.:

- prospettive produttive;
- previsioni sugli investimenti per nuovi insediamenti, consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche e cambiamenti organizzativi/strutturali e prevedibili implicazioni occupazionali;
- dati in percentuale degli addetti suddivisi per sesso e per classi di età;
- a consuntivo il dato medio dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno dell'unità produttiva;
- andamento dell'occupazione femminile anche al fine di favorire possibili azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità con particolare riferimento all'applicazione della vigente legislazione sul lavoro femminile;
- il numero delle varie tipologie contrattuali quali ad es: part-time, di somministrazione, a termine, apprendistato, ~~inserimento~~, ecc.;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili;
- previsione sulle variazioni occupazionali conseguenti a processi inerenti l'intervento della Legge 223/91;
- gli interventi formativi inerenti l'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione, nonché l'ambiente e la sicurezza, anche con riferimento ai progetti di formazione continua;
- informazioni e iniziative ai fini della corretta applicazione e gestione della Legge n. 53/2000 e del D.Lgs. n. 151/2001, in merito ai congedi parentali.



Per le imprese articolate su più unità produttive, che non consentano, per il loro limite dimensionale di dar luogo all'informativa prevista, tale procedura sarà esperita nell'unità con il maggior numero di dipendenti.

Su richiesta della R.S.U. le Parti effettueranno un esame congiunto per l'analisi delle informazioni fornite attivando le consultazioni previste dal D.Lgs. n. 25/2007. La consultazione si intende in ogni caso esaurita ed esperita decorsi giorni 5 dal primo incontro.

DICHIARAZIONE DELL'UNIONCHIMICA

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

Omissis

8. FORMAZIONE CONTINUA

L'UNIONCHIMICA-CONFAPI e FILCTEM-FEMCA-UILTEC congiuntamente ritengono che la ricerca di un alto livello di qualità richiesto dal settore sia elemento basilare per dare competitività duratura all'intero sistema delle piccole e medie industrie.

Le Parti esprimono la comune opinione che per il raggiungimento di tale obiettivo sia indispensabile il pieno supporto di una professionalità dei lavoratori dipendenti sempre adeguata alle esigenze delle imprese così come costantemente modificate dall'evoluzione della tecnologia, dei prodotti e dei cicli produttivi.

Da ciò l'indispensabilità di un sistema di formazione continua, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dall'esperienza lavorativa, che abbiano l'obiettivo prioritario di perseguire la valorizzazione delle risorse umane del settore orientandosi non solo al consolidamento e all'adeguamento delle conoscenze di base, ma anche alla riqualificazione e alla crescita professionale del lavoratore all'interno dell'azienda.

Le Parti convengono che, qualora processi di innovazione tecnologica e di processo provochino obsolescenza professionale dei lavoratori, le aziende e le RSU potranno definire programmi specifici di formazione anche utilizzando quanto disposto dall'art. 51 (Diritto allo studio e facilitazioni particolari per i lavoratori studenti) del presente CCNL. Analoghe iniziative potranno essere definite a supporto del reinserimento delle lavoratrici madri al termine dei periodi di aspettativa previsti dalla legge.


In tale senso l'UNIONCHIMICA-CONFAPI e FILCTEM-FEMCA-UILTEC, in stretta collaborazione con le rispettive Confederazioni, opereranno affinché nell'Ente Bilaterale Nazionale costituito ai sensi dell'Accordo Interconfederale 28/12/2012 possano essere valutate tutte le opportunità offerte dal panorama legislativo comunitario, nazionale, regionale al fine di indirizzare risorse pubbliche al sistema delle PMI dei settori rappresentati, sensibilizzando nel contempo tutti gli enti locali competenti in ordine alla materia in oggetto.

Ai fini dell'operatività di cui sopra, a livello aziendale, previa verifica tra le Parti dei fabbisogni formativi, saranno predisposti piani formativi concordati con le R.S.U./OO.SS., finanziati attraverso le risorse del Fondo Formazione PMI.

Analoghi piani formativi potranno essere concordati anche in funzione dell'utilizzo dei congedi parentali previsti dalla vigente legislazione in materia, nonché della diffusione della conoscenza delle normative inerenti la sicurezza sul lavoro, i rischi ambientali e la relativa prevenzione, le tematiche economiche relative alle caratteristiche dei mercati in cui opera l'azienda, le conoscenze linguistiche necessarie all'integrazione nel contesto europeo ed internazionale.



7



Nelle aziende con almeno 100 dipendenti e nelle quali la Rsu è composta da almeno tre delegati, la Rsu individua nel proprio ambito il delegato alla formazione, in possesso di adeguate competenze, per la condivisione dei piani formativi aziendali.

Omissis

11. DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA' (ENFEA/ENFEA SALUTE)

La bilateralità prevista dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro;
2. i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema Confapi, laddove sottoscritti;
3. a far data dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità (**ENFEA/ENFEA SALUTE**) dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi, mensili per tredici mensilità.

Tale elemento aggiuntivo è comunque dovuto anche in caso di mancata adesione anche ad uno solo degli Enti bilaterali (ENFEA /ENFEA SALUTE).



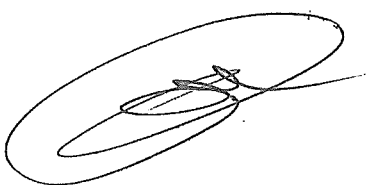
Tale importo non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2.

In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. ~~Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta;~~

4. per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e pertanto non va versato;
5. ~~a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità. Sulla base degli accordi e dei CCNL rinnovati ed in corso di rinnovo i cui contributi dovuti ad ENFEA e OPNC~~ rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"

- 18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale;



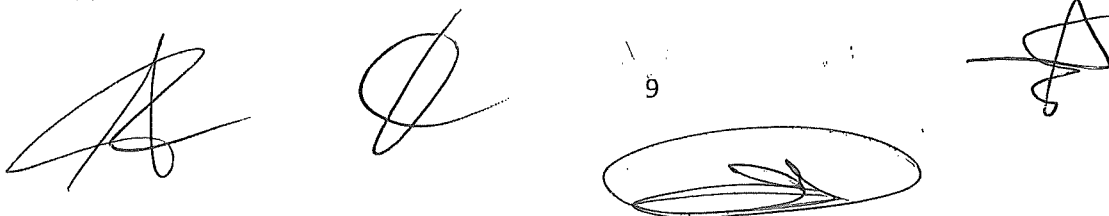
- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS;
 - b) "Fondo Sviluppo Bilateralità PMI CONFAPI"
 - 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato;
 - c) 3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore "Fondo Sostegno al Reddito"
 - 28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore;
 - d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"
 - 8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriale e territoriali, l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di secondo livello;
 - 12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazioni nazionale;
6. ~~a partire dalla data di sottoscrizione della presente intesa~~ Le aziende che applicano il presente CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC, all'ENFEA e all'ENFEA Salute (di cui al successivo alinea) tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

- SANITA' INTEGRATIVA (ENFEA SALUTE)

A seguito della costituzione del Fondo Sanitario Enfea Salute avvenuta in data 11 ottobre tra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL, UNIONCHIMICA-CONFAPI e FILCTEM-FEMCA-UILTEC hanno proceduto in data 25 ottobre 2018 alla sottoscrizione dell'accordo di recepimento della sanità integrativa secondo le modalità e le condizioni previste.

In particolare il suddetto accordo del 25 ottobre 2018 prevede quanto segue:

1. La contribuzione annua dovuta ad Enfea Salute è fissata in euro 120 (euro 10 mese) per ciascun lavoratore a carico dell'azienda.
2. Tale contribuzione è dovuta a decorrere dal 1 gennaio 2019 tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.
3. Sono iscritti ad Enfea i lavoratori dipendenti – superato il periodo di prova – rientranti nelle seguenti tipologie contrattuali:
 - contratti a tempo indeterminato comprensivi anche dei lavoratori in part – time o a domicilio;
 - contratti a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
 - apprendistato.




La sussistenza dei requisiti di adesione, mantenimento e/o perdita del diritto alle prestazioni sono definite da Enfea Salute con apposito regolamento.

~~12. SOSTEGNO AL REDDITO/WELFARE INTEGRATIVO~~

~~Le Parti, in relazione all'articolo "Diritto alle prestazioni della bilateralità" si impegnano a individuare tutti i possibili interventi condivisi in materia per garantire la piena operatività del Fondo Sostegno al Reddito, quale strumento di welfare integrativo degli strumenti previsti per legge, previsto dall'accordo interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa intesa applicativa del 28 dicembre 2012, gestito all'interno di ENFEA attraverso l'apposita gestione separata.~~

omissis

Art. 3 - Contratto a termine - somministrazione di lavoro a tempo determinato (normativa comune a tutti i settori)

Ai fini dell'attuazione delle previsioni di legge le Parti completano ed integrano gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva.

L'impresa potrà utilizzare, per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine), complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al **25 %**, rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Un ulteriore incremento su base media annua pari al 5% potrà essere utilizzato per l'assunzione con contratto a termine.

Rimane confermato che non potrà essere utilizzato in ogni singolo mese, per le tipologie di assunzione sopra riportate, un numero di lavoratori superiore al **30%** dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato.

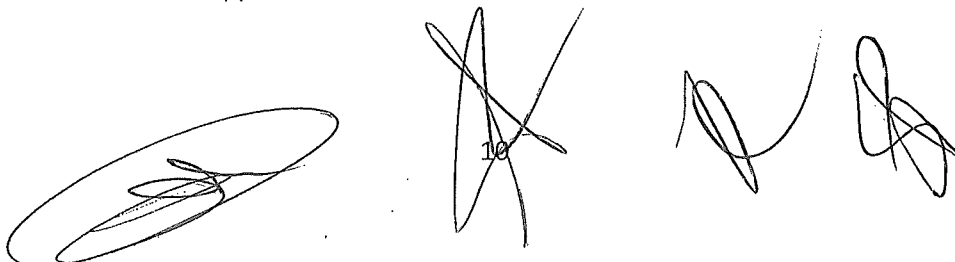
Un ulteriore incremento in ogni singolo mese pari al 5% potrà essere utilizzato per l'assunzione con contratto a termine.

I lavoratori assunti a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione, con effetto sostitutivo, o assunti ai sensi della legge 68/99, sono esclusi dal computo della percentuale e/o dal numero minimo di assunzioni previsto dal presente articolo.

I lavoratori a tempo parziale verranno computati secondo le norme di legge.

Qualora l'applicazione delle percentuali concordate dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.

In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto, il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso previsto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto.



Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, potrà avvenire per un massimo di due mesi, collocabili in tutto o in parte nel periodo precedente e/o successivo all'assenza.

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

Annualmente RSU e azienda si incontreranno per verificare l'andamento produttivo e degli organici al fine di stabilizzare rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato che ricoprono posizioni strutturali.

Sono fatti salvi, in materia, eventuali accordi aziendali di miglior favore.

A far data dal 1 gennaio 2017, ai lavoratori che hanno intrattenuto rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato con la medesima azienda e per il medesimo livello/parametro contrattuale per una durata complessiva, anche non continuativa, di trentasei mesi nell'arco dei 5 anni precedenti, spetta il diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento ai rapporti di somministrazioni intercorsi con il medesimo livello/parametro contrattuale.

Durata massima - Deroghe

Le Parti convengono di applicare a tutti i contratti a termine, intervalli temporali di 5 giorni per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi.

Inoltre, le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (quali ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc..).

CAPITOLO IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 11 - Classificazione del Personale

Con effetto dalla data di sottoscrizione della presente intesa le Parti convengono di ~~procedere~~ dare avvio alla costituzione di una Commissione per la revisione e l'unificazione degli attuali inquadramenti contrattuali che dovrà terminare i propri i lavori entro la scadenza del ~~presente~~ CCNL. I lavori della Commissione avranno inizio entro la data del ~~31 marzo 2017~~ **30/06/2019** e dovranno concludersi entro la data del **30/06/2021**. La suddetta Commissione sarà composta, in via paritetica, da tre componenti nominati da Unionchimica-Confapi e tre componenti nominati da FILCTEM-FEMCA-UILTEC.

omissis

PLASTICA E GOMMA

Classificazione del Personale



Omissis

I AREA

I Livello

Declaratoria:

~~Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori di trasporto, carico e scarico a mano, pulizia ed analoghi, anche se compiuti in reparti di produzione, non partecipanti al ciclo produttivo.~~

~~Inoltre appartengono a questo livello, limitatamente alla durata di 18 mesi di effettivo svolgimento delle loro mansioni (dopo i quali passeranno al II livello secondo alinea) i lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali capacità e fanno parte del ciclo produttivo.~~

Appartengono a questo livello

- a) I lavoratori che compiono lavori di trasporto, carico e scarico a mano, pulizia ed analoghi, anche se compiuti in reparti di produzione, non partecipanti al ciclo produttivo.
- b) I lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali capacità e fanno parte del ciclo produttivo.

Tali lavoratori, limitatamente alla durata di 18 mesi di effettivo svolgimento delle loro mansioni, passeranno al II livello secondo alinea

II Livello

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono semplici mansioni esecutive di ufficio, non prevalentemente manuali, per le quali non occorre una specifica conoscenza professionale, limitatamente alla durata di 24 mesi di effettivo svolgimento di tali mansioni, dopo i quali gli interessati passeranno al IV livello;
- i lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali ma specifiche capacità e conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite, anche se sono di aiuto a lavoratori di categoria superiore nonché i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità e fanno parte del ciclo produttivo dopo 18 mesi di inquadramento nel II livello.

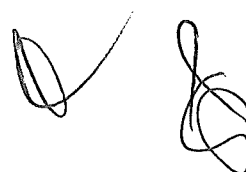
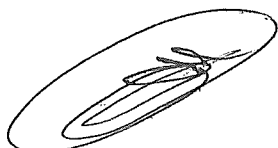
Omissis

Art. 32 – Premio per obiettivi

Le sottostanti tabelle sono incrementate come segue:

SETTORE CHIMICA – CONCIA E SETTORI ACCORPATI

Livelli	Importi annui a far data dal 01/01/2017 e fino alla data del 31/12/2018	Importi annui a far data dal 1/1/2019
A	102,00	106,00
B	111,00	122,00
C	128,00	133,00



E	166,00	173,00
F	179,00	186,00
G	199,00	207,00
H	220,00	229,00

I suddetti valori possono essere corrisposti su base mensile dividendo l'importo previsto per 12.

In tal caso il suddetto importo non ha alcuna incidenza sulla retribuzione diretta, indiretta o differita.

SETTORE PLASTICA-GOMMA

Livelli	Importi mensili a far data dal 01/01/2017 e fino alla data del 31/03/2019	Importi mensili dal 1/4/2019
I	10,74	11,20
II	11,38	11,84
III	11,60	12,00
IV	11,98	12,50
V	12,62	13,12
VI	13,98	14,54
VII	16,14	16,79
VIII	17,66	18,37
Quadri	19,22	20,00

SETTORE CERAMICA E ABRASIVI

Categoria	Importi mensili dal 01/01/2017 e fino alla data del 31/3/2019	Importi mensili dal 1/4/2019
A	30,16	31,37
B	27,04	28,12
C	24,96	25,96
D	22,88	23,80
E	18,72	19,47
F	15,60	16,22

SETTORE VETRO

A far data dal 01/04/2019 le tabelle previste dal rinnovo del CCNL 26/07/2016 e riportate all'art. 32 sono rivalutate nella misura del 4%.

Art. 37 - Trasferta

Norma particolare per il settore coibenti

Omissis

Dal 1/4/2019 l'importo della diaria di cui alla lettera C. è fissato in € 35,00 con esclusione del pernottamento che rientra nel rimborso delle spese qualora sia necessario per la natura della trasferta.

Art. 46 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio (normativa comune a tutti i settori)

A. Per il trattamento normativo ed economico in caso di maternità/paternità valgono le vigenti disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

I periodi di assenza dal lavoro sono stabiliti dal D.Lgs. n. 151/2001.

Per quanto concerne i congedi previsti dal D.Lgs. n. 151/2001 e dalle relative disposizioni attuative restano fermi i termini di preavviso per la richiesta di godimento dei predetti congedi così come disciplinato dalle norme di legge.

Per il solo congedo parentale di cui all'art.32, 1° comma, del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., in caso di modalità di fruizione del congedo su base oraria, la fruizione è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui all'art.32, 1° comma, del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro per iscritto, salvo casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso pari a 2 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Sono fatti salvi accordi tra le parti per una diversa fruizione del congedo su base oraria in relazione alla distribuzione settimanale dell'orario di lavoro e alle giornate in cui è previsto un orario di lavoro ridotto.

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 alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

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

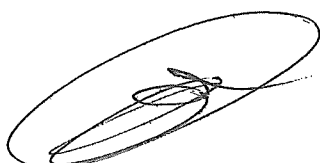
La stessa integrazione sarà riconosciuta anche al padre lavoratore in caso di fruizione del congedo obbligatorio post partum ai sensi del art. 28 comma 1 D.Lgs. n. 151/2001.

Al padre lavoratore in concomitanza con la nascita del figlio ed in caso di esaurimento degli istituti contrattuali, saranno riconosciuti 2 giorni di permesso retribuito aggiuntivo.

Le assenze dal lavoro per maternità, con esclusione del congedo anticipato, e puerperio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi 10 ed entro l'anno di età del bambino.

Una volta concluso il periodo di astensione facoltativa post-partum, la lavoratrice potrà richiedere una aspettativa non retribuita fino al compimento dell'anno di vita del bambino.

In caso di adozione internazionale che avvenga sulla base della vigente legislazione e previa idonea documentazione, sarà concesso alla lavoratrice/lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita comunque non superiore a trenta giorni di calendario.



Le imprese, anche in considerazione di quanto previsto dall'art 9 della legge 53/2000 e delle opportunità ivi contenute, promuoveranno l'assunzione di iniziative per facilitare in caso di necessità il reinserimento produttivo delle lavoratrici/lavoratori a seguito di assenza per maternità/paternità o per fruizione di congedi parentali, attraverso percorsi formativi/informativi che saranno individuati a livello nazionale.

Avviso Comune da presentare a ENFEA

Le parti Unionchimica/Confapi e FILCTEM-FEMCA-UILTEC

Premesso

- Che L'articolo 47 comma 1 del Dlgs 151/2001 riconosce ai genitori lavoratori dipendenti, dopo la nascita del figlio, la possibilità ai genitori di assentarsi (alternativamente) durante le malattie del bambino senza limite di giornate nei primi 3 anni di vita.
- La concessione è subordinata alla presentazione del certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.
- Preso atto che per tali permessi non sussiste il diritto alla retribuzione

Concordano di richiedere ad Enfea, nell'ambito delle prestazioni di sostegno al reddito, di prevedere una prestazione che consenta la retribuzione per tali giornate nelle misure e modalità che saranno definite nell'ambito del suddetto.

Art. 57 - Permessi ed assenze (normativa comune a tutti i settori)

A) Permessi retribuiti

Il lavoratore può ottenere permessi per assentarsi dall'azienda per giustificati motivi.

Salvo i casi di comprovata urgenza, la richiesta sarà avanzata con almeno due giorni lavorativi di anticipo.

Tali permessi saranno considerati retribuiti sino a concorrenza degli istituti contrattuali maturati (ex festività, R.O.L., ferie).

B) Assenze

Il lavoratore che non possa presentarsi al lavoro, per motivi non prevedibili, deve darne comunicazione all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza e giustificazione entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento.

Sono fatte salve diverse modalità di comunicazione dell'assenza concordate a livello aziendale ed accordi già in essere allo stesso titolo.

Il lavoratore che non adempie alla registrazione della propria presenza con il sistema aziendale in atto, è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro e prima dell'uscita la sua presenza nello stabilimento; in tal caso però sarà considerato ritardatario.

C) Permessi non retribuiti

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze di servizio, la direzione potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta per le sue esigenze, di assentarsi dal lavoro per brevi permessi non retribuiti.



15



In tal senso, costituisce giustificato motivo la richiesta di permessi non retribuiti avanzata da lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap, semprechè ne documentino la necessità.

- figli di età inferiore ai sei anni
- **minori di cui il lavoratore abbia assunto la tutela a termini di legge**
- **figli in malattia di età compresa tra i tre e i dodici anni fino a un massimo di 8 giorni comprensivi di quelli eventualmente riconosciuti dalla legislazione in materia e fatti salvi ulteriori giorni definiti dalla contrattazione aziendale.**

Tale richiesta dovrà essere avanzata al superiore diretto, con anticipo.

L'assenza, ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

D) Permessi parzialmente retribuiti

Le aziende concederanno ai lavoratori:

- aventi familiari a carico portatori di handicap
- aventi familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza
- provenienti da paesi esteri

permessi a fronte di documentate esigenze di assistenza ai familiari per quanto attiene i primi due alinea e per raggiungere il paese di origine per gravi motivi di ordine familiare per il terzo.

Tali permessi verranno concessi qualora il lavoratore non abbia disponibilità di ferie, di riposi a fronte di ex festività e di riduzione dell'orario di lavoro entro un limite globale di aventi diritto del 5% dei lavoratori dipendenti dall'Azienda in un limite massimo individuale di n° 10 giornate all'anno.

La retribuzione afferente tali permessi non potrà superare il 30% con un massimo complessivo nell'anno pari a 3 giornate di retribuzione.

Tale trattamento, non cumulabile con quanto eventualmente previsto in sede aziendale, nel caso di lavoratori con familiari a carico portatori di handicap, spetta in aggiunta a quanto previsto dall'art. 33 della Legge 05.02.1992, n. 104.

Il lavoratore titolare dei permessi mensili previsti dall'art 33 della Legge n. 104/1992, comunica per iscritto al datore di lavoro i periodi di fruizione degli stessi, di norma su base mensile, con un preavviso di almeno 10 gg., al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il lavoratore ha facoltà di modificare la data comunicata per comprovate e documentate ragioni.


Sono fatti salvi accordi tra le parti di differimento della calendarizzazione dei permessi programmati.

E) Congedi parentali

In materia di congedi parentali valgono le disposizioni di cui alla Legge 08.03.2000, n. 53 e s.m.i.

F) Permessi per donatori di midollo osseo

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



G) Volontariato

Per i lavoratori che facciano parte delle organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge quadro sul volontariato, 11.08.1991, n. 266, le Parti si richiamano alle facilitazioni in tema di flessibilità dell'orario di lavoro previste dall'art. 17 della suddetta legge

Art. 66 – Previdenza complementare

A far data dall'1/1/2021 la contribuzione a carico dell'azienda è incrementata dello 0,10.

Art. 77 – Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dalla data del 1.1.2019 e ai soli fini della presente vigenza contrattuale, la validità sia della parte normativa che della parte economica, è prorogata di 12 mesi, con scadenza alla data del 31.12.2022.

Art. 78 – Modalità per il rinnovo del CCNL (normativa comune a tutti i settori)

Fermo restando quanto previsto all'art. 77 del CCNL Unificato 17/12/2009, la disdetta del CCNL dovrà essere inviata con lettera raccomandata R/R, almeno 6 mesi prima della scadenza; in caso contrario il CCNL si intenderà rinnovato di anno in anno fino alla comunicazione della disdetta.

Le proposte di rinnovo saranno presentate in tempo utile per consentire l'inizio delle trattative, 6 mesi prima della scadenza.


La parte che ha ricevuto le richieste di modifica dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla ricezione delle stesse.

Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, 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.

Avviso comune da definire per la richiesta di prestazione di sostegno per le vittime di violenza di genere ex art. 24 D.Lgs.80/2015

Linee guida da definire in sede di stesura del testo contrattuale per le materie relative agli istituti della banca ore solidale e del lavoro agile.

Recepimento nel CCNL dell'accordo interconfederale del 22 dicembre 2016 in materia di apprendistato ex artt. 43, 45 d.lgs 281/2015.



ALLEGATI MINIMI CONTRATTUALI

Alle decorrenze riportate nell'allegata tabella, i minimi contrattuali saranno incrementati degli importi previsti.

mm

