

Il 16 settembre 2020

Tra

- la FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA

e

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

è stata stipulata la presente ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 10 dicembre 2015.

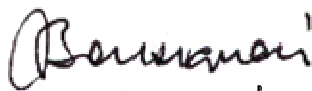
La presente ipotesi di Accordo, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, sarà sottoposta alla approvazione dei lavoratori.

Le Organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alle parti stipulanti l'avvenuta approvazione entro il 20 novembre 2020.

L'efficacia della presente ipotesi di Accordo, le cui norme costituiscono un complesso inscindibile, è sospesa fino all'avvenuta comunicazione di approvazione da parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie.

Si allega dalla pagina 2 alla pagina 24.

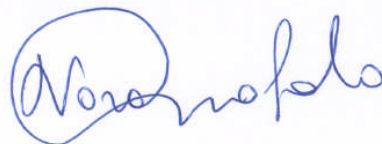
Federazione Gomma Plastica



FILCTEM CGIL



FEMCA CISL



UILTEC UIL



Daniela Ross



PARTE I
TITOLO I
RELAZIONI INDUSTRIALI

**RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE - OSSERVATORIO
NAZIONALE**

- 1 Le parti firmatarie condividono l'obiettivo di rispondere alle problematiche poste dall'Unione Europea attraverso la realizzazione di condizioni di efficienza e competitività delle aziende, anche quale premessa indispensabile per favorire e tutelare l'occupazione. Tenuto altresì conto della complessità dei problemi legati alle trasformazioni aperte in Italia, in Europa e nel resto del mondo, concordano sulla necessità di porre in atto relazioni industriali costruttive, ispirate al coinvolgimento e tali da consentire comportamenti coerenti con gli obiettivi di cui sopra e con quanto stabilito dal presente contratto.
- 2 Pertanto, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle Organizzazioni imprenditoriali e di quelle dei lavoratori, le parti firmatarie convengono di costituire un Osservatorio nazionale che a richiesta di una delle parti, e almeno ~~una volta~~ **tre volte** l'anno, affronti le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione del settore, sia in termini di occasioni positive e di sviluppo, che di fattori di criticità.

2bis L'Osservatorio nazionale è composto in misura paritetica da dodici membri, sei in rappresentanza delle Imprese e sei in rappresentanza dei Lavoratori.

I componenti permanenti dell'Osservatorio per parte datoriale sono individuati nei ruoli definiti del Direttore Generale e del Responsabile delle relazioni industriali di Federazione Gomma Plastica e di quattro rappresentanti della Delegazione industriale, due per il settore delle materie plastiche e due per il settore della gomma.

I componenti permanenti dell'Osservatorio per parte sindacale sono individuati nei ruoli definiti dei Segretari Nazionali e altri componenti che saranno da loro nominati e comunicati.

Le parti, per l'esame di temi specifici, possono valutare l'estensione della partecipazione ai lavori anche a un limitato numero di componenti aggiuntivi in qualità di esperti, ove sia concordemente ritenuto opportuno.

- 3 Le analisi e le valutazioni svolte dalle parti all'interno dell'Osservatorio nazionale costituiscono punti di riferimento per le attività di loro competenza. **Le parti riconoscono nell'Osservatorio nazionale la sede per esaminare le tematiche relative alla politica industriale, alle politiche per l'occupazione e per la crescita e l'internazionalizzazione, per l'innovazione e per la sostenibilità ambientale e sociale.** Qualora dalle analisi e dagli esiti delle riflessioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio dovesse emergere la **comune esigenza** di porre in essere iniziative di interesse le parti le potranno **sostenerle** congiuntamente, **con i mezzi ritenuti adeguati**, nei confronti delle competenti Istituzioni **nazionali ed europee**.

4 In particolare saranno oggetto di esame congiunto al livello nazionale:

- l'andamento dei mercati nazionali e internazionali nonché, sulla base dei dati complessivi riguardanti le previsioni di investimento e i costi delle materie prime e dell'energia, le prospettive produttive del settore e dei suoi comparti più significativi, e gli effetti di tali prospettive sull'occupazione, con particolare riguardo alle eventuali aree territoriali di crisi;
- i processi di innovazione tecnologica e le tendenze della ricerca e sviluppo, con i relativi effetti in tema di occupazione, organizzazione del lavoro, caratteristiche della prestazione e formazione;
- le iniziative legislative che potranno avere effetti specifici sul settore, e in particolare gli eventuali interventi di sostegno ai programmi in materia di ricerca, innovazione tecnologica e sviluppo;
- l'andamento complessivo degli investimenti nonché la verifica delle ragioni che eventualmente si frappongono allo sviluppo di ulteriori investimenti sul territorio nazionale;
- le iniziative normative **nazionali e** dell'Unione Europea che abbiano diretta influenza sul settore, nonché i raffronti fra Italia e UE in materia di: organizzazione ed efficacia delle relazioni industriali, costo del lavoro settoriale, incidenza degli oneri sociali e fiscali sul lavoro, orario di lavoro, **azioni positive ai sensi della Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"**.

...Omissis...

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO AZIENDALE

...Omissis...

3) RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA FORMAZIONE

In relazione alla rilevanza dei piani formativi, nelle realtà con oltre 50 dipendenti, la RSU potrà identificare all'interno della propria rappresentanza, il delegato alla formazione che, in possesso di adeguate competenze per seguire la tematica della formazione continua e, qualora necessaria, con opportuna formazione dedicata, sarà consultato in sede di definizione delle tematiche della formazione finanziata.

TITOLO V
SALUTE SICUREZZA
AMBIENTE
E APPALTI

A) Prevenzione, Sicurezza sul lavoro e Ambiente

Il miglioramento continuo dei livelli di prevenzione e di sicurezza a favore dei lavoratori che operano nelle aziende del settore, oltre che dal rispetto delle norme di legge, può essere significativamente favorito dalle parti sociali nazionali attraverso il loro ruolo di indirizzo e di valorizzazione di buone prassi.

Le parti, nel confermare come valori condivisi ed obiettivi comuni la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile, convengono di costituire la Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente, composta da sei membri in rappresentanza delle Imprese e sei in rappresentanza dei Lavoratori, che saranno nominati dalle Parti.

~~Di conseguenza, le parti si impegnano~~ La Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente procederà a un esame congiunto **e monitoraggio** sui seguenti argomenti:

- verifica dei contenuti delle nuove norme comunitarie e nazionali in materia di ambiente e sicurezza, per valutare le conseguenze sul settore e l'eventuale necessità di adeguare le norme contrattuali nazionali;
- analisi delle politiche ambientali e del loro impatto sul settore;
- eventuale necessità di intervenire sulle Istituzioni in relazione a modifiche legislative e regolamentari, in difesa degli interessi congiunti di imprese e lavoratori, e promozione presso le autorità competenti di iniziative per superare vincoli amministrativi non giustificati e favorire lo sviluppo sostenibile;
- possibilità di individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti da specifiche normative (schede, ecc.);
- tematiche riguardanti il controllo delle immissioni in atmosfera, degli scarichi idrici, dei rifiuti solidi, sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- possibilità di individuare idonee e adeguate soluzioni atte a superare diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse. Ciò anche in relazione a indagini e iniziative che fossero promosse dalle istituzioni preposte;
- possibilità di costituire una banca dei dati disponibili sulle statistiche degli infortuni occorsi nel settore;
- problematiche eventualmente poste dall'applicazione dei valori e delle procedure previste per gli agenti chimici e fisici di cui al Titolo IX del D.Lgs. 81/2008;

Veronika Zel. Lano
Def. Fin. Daniela Piro
Baronani
Ugo Piro
Mario F. Lano

- evoluzione delle tabelle ACGIH e della normativa nazionale ed europea in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici.

Qualora le problematiche sopra indicate presentassero significativi riflessi in specifiche aree locali, le parti nazionali ricercheranno gli opportuni collegamenti con le rispettive organizzazioni territoriali.

Oltre all'esame congiunto sulle materie sopra elencate, le parti in sede di **Osservatorio nazionale, Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente**, attiveranno le seguenti iniziative volte a migliorare la prevenzione e a ridurre gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

- procederanno alla raccolta e all'analisi di normative, buone prassi, informazioni, e conoscenze specifiche sulla gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro; sulla base delle conoscenze così acquisite e condivise, elaboreranno linee guida:
 - per la formazione di base e l'aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente (RLSSA), con particolare attenzione alle specificità settoriali. La diffusione delle linee guida elaborate dalla **'Osservatorio nazionale di categoria Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente** sarà effettuata in coordinamento con gli Organismi paritetici territoriali;
 - per la formazione dei lavoratori per i quali la legge prevede una quota di formazione dedicata alla sicurezza sul lavoro (apprendisti);
 - sulla valutazione e prevenzione dei rischi lavorativi di tutti i lavoratori che operano in azienda con contratti di lavoro subordinato;
- approfondiranno ed esamineranno le problematiche relative:
 - all'esposizione a sostanze cancerogene e mutagene, tenendo conto dei risultati più recenti di studi promossi da Istituti previsti dalla legge, dalle Regioni, e da Enti di ricerca scientifica di indiscussa competenza (IARC, Comitato Scientifico Centrale per l'esame della tossicità ed ecotossicità dei composti dell'UE, Commissioni cancerogenesi e mutagenesi, National Cancer Institute, EPA, NIOSH, OSHA);
 - ai rischi relativi all'apparato muscolo – scheletrico, all'applicazione dei criteri di ergonomia nella prevenzione dei rischi, all'utilizzo dei videoterminali, alle modalità di definizione e di valutazione degli incidenti mancati.

Le linee guida elaborate dalle parti nazionali saranno inoltre proposte alle istituzioni nazionali e regionali competenti, come contributo per orientare l'emanazione di norme e regolamenti applicativi in materia di ambiente, prevenzione e sicurezza sul lavoro.

In sede di ~~Osservatorio nazionale~~ **Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente** sarà costituita una Anagrafe nazionale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente. A tal fine saranno attivati gli opportuni collegamenti con gli Organismi bilaterali territoriali per la raccolta dei dati.

Bananen
Käse
Mare F. Moll.


Venerabile Pater
Anton Daniel Probst

Le parti nazionali firmatarie si ritengono impegnate alla reciproca informazione sulle rispettive iniziative in materia di ambiente e sicurezza, **si ritengono altresì impegnate a promuovere iniziative, anche congiunte, in materia di predisposizione, implementazione e attuazione di protocolli di sicurezza nei luoghi di lavoro.**

...Omissis...

B) Decentramento produttivo, Appalti e Lavoro a Domicilio

1 In occasione degli incontri a livello nazionale e territoriale di cui al Titolo I "Relazioni Industriali" del presente contratto, le Associazioni imprenditoriali firmatarie forniranno a Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil:

- informazioni sulla natura delle attività produttive conferite a terzi;
- dati aggregati sulla natura delle attività conferite in appalto;
- le dimensioni occupazionali di eventuali casi di scorporo di attività dal ciclo produttivo e la relativa natura;
- dati aggregati sul ricorso al lavoro a domicilio, con specificazione del numero medio dei lavoratori interessati.

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

3 Le aziende inoltre, ai fini di una valutazione degli effetti occupazionali relativi, forniranno alla RSU informazioni preventive sulle attività da conferire in appalto, sui casi di scorporo di attività dal ciclo produttivo e su quelli di ricorso al lavoro a domicilio. **Nell'incontro annuale tra direzione aziendale e RSU verranno inoltre fornite informazioni relative ai dati aggregati rispetto alla natura, contenuti, obiettivi, prescrizioni di sicurezza e relativo CCNL applicato delle attività conferite in appalto.**

4 Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge in materia assicurativa, previdenziale, d'igiene e sicurezza del lavoro nonché dai rispettivi contratti di lavoro. Inoltre, ferme restando le responsabilità dei vari soggetti nel contratto di appalto, nel corso dell'incontro di cui al comma 2 le aziende daranno informazione sull'avvenuta consegna all'azienda stessa (in qualità di soggetto committente) della documentazione prevista dalla legge circa il corretto adempimento delle obbligazioni retributive e contributive da parte del soggetto appaltatore.

5 In particolare, in materia di sicurezza del lavoro, l'azienda, come previsto dal D. Lgs. 81/2008, verificherà l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici in relazione ai lavori da affidare in appalto e fornirà loro dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Le Parti si impegnano a favorire iniziative finalizzate a diffondere la cultura della sicurezza e a monitorare gli standard di sicurezza delle

Donatello Del. Lavoro
Art. in Daniela Ross
[Signature]
[Signature]
Baronani
Uiltec Cgil
Mario F. Mand.

imprese appaltatrici.

6 In relazione ad appalti di particolare rilevanza e complessità per i quali la legge prevede la redazione di un piano di sicurezza e di coordinamento, l'impresa committente fornirà al proprio RLSSA informazioni sui contenuti dello stesso. Tale piano sarà consegnato alle imprese appaltatrici che saranno impegnate nella informazione dei loro Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza; per questi ultimi, se ritenuto opportuno dalle imprese committente e appaltatrice, l'impresa committente metterà a disposizione dell'appaltatore le informazioni e gli elementi necessari all'eventuale formazione.

7 I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire, con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice, dei servizi di mensa, degli spogliatoi e dei servizi sanitari di emergenza.

Benvenuti
Ugo Zito
Mario F. M. M.
Veronika Zel. Luno
Art. in Daniela Piro

Art. 4 – Classificazione del personale

PARAGRAFO A

1 I lavoratori sono inquadrati in scale classificatorie distinte a seconda delle seguenti aree funzionali di appartenenza: amministrazione e contabilità, commerciale/logistica, manutenzione, personale/organizzazione/EDP, produzione, qualità, ricerca e sviluppo, servizi vari.

2 Le aree funzionali rappresentano le funzioni aziendali presenti nella prevalente struttura organizzativa delle imprese del settore.

3 Nell'ambito di ogni area funzionale l'inquadramento dei lavoratori nei livelli previsti viene effettuato in base alle relative declaratorie e posizioni professionali.

4 Le declaratorie e le posizioni professionali relative ai livelli propri di ciascuna area funzionale sono riportate nell'allegato 2, che costituisce parte integrante del presente articolo.

5 La declaratoria determina le caratteristiche e i requisiti che, con riguardo ai criteri di conoscenza, responsabilità e autonomia, si reputano indispensabili per inquadrare la mansione nel livello considerato.

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

7 La mansione svolta su più aree funzionali sarà inquadrata in base all'area di prevalente attività.

8 La mansione il cui contenuto professionale non sia rappresentato dalle posizioni professionali verrà inquadrata nei livelli previsti per la relativa area di appartenenza, sulla base della declaratoria pertinente, con l'ausilio del riferimento analogico alle posizioni professionali esistenti.

...Omissis...

~~**17 I lavoratori addetti alla conduzione di macchine di produzione o alla esecuzione di operazioni di montaggio ed assemblaggio di prodotti saranno inquadrati al livello H dopo un periodo massimo di 12 mesi di permanenza nel livello I.**~~

17 A partire dal 1° gennaio 2021, tutti i lavoratori inquadrati al livello I dell'area produzione, con posizione professionale di addetti alla conduzione di macchine di produzione o all'esecuzione di operazioni di montaggio ed assemblaggio di prodotti, saranno inquadrati al livello H dopo il superamento del periodo di prova.

Le Parti concordano che in fase di stesura si coordineranno le note di cui all'Allegato 2.

...Omissis...

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LA REVISIONE DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

Wendy Zeb. Luno
Jeff in Daniel Purox



Barrington
Wesleye Zoro
Moro Feinell.

Art. 8 – Orario di lavoro

PARAGRAFO A

...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:

	2016	2020	2017	2021	2018	2022
a. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali	218	221	216	221	219	218
b. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali	215,5	218,5	213,5	218,5	216,5	215,5
c. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali	213,5	216,5	211,5	216,5	214,5	213,5

...Omissis...

PARAGRAFO C

CONTO ORE

14. Le ore straordinarie effettuate dal singolo lavoratore, ai sensi di quanto disposto dai precedenti commi 10 ed 11, saranno al 50% recuperate entro l'anno successivo a quello di effettuazione. **Eventuali diverse intese sulla percentuale di recupero, potranno essere definite a livello aziendale con la RSU e/o organizzazioni sindacali territoriali.**

15. Il recupero avverrà compatibilmente con le esigenze produttive e di mercato.

16. Le maggiorazioni verranno comunque corrisposte il mese successivo a quello dell'effettuazione.

Prof. Dr. Daniel Probst

Novembre

Robert Daniel Pross



Morse F. Knell.

Wesleye Zee. meer 7 minutt.

Bourne

12

Art. 9 – Giornate di riposo e riduzioni dell'orario di lavoro

- 1 I lavoratori hanno diritto di godere annualmente di 4 giornate di riposo in sostituzione delle festività soppresse dalla legge 5.3.1977, n. 54 e successive modifiche e del trattamento per le stesse previsto dall'Accordo interconfederale 26.1.1977.
- 2 Ai lavoratori indicati di seguito sono riconosciute le seguenti riduzioni di orario annue (comprendenti le riduzioni di orario di 40 ore di cui al punto 11 del Protocollo ministeriale 22 gennaio 1983):
 - a) 116 ore per i lavoratori che svolgono la loro attività su 21 turni settimanali di 8 ore giornaliere - cicli continui;
 - b) 100 ore per i lavoratori che svolgono la loro attività su 18 o più turni settimanali di 8 ore giornaliere;
 - c) 80 ore per i lavoratori che svolgono la loro attività su 17 turni settimanali di 8 ore giornaliere e per quelli che prestano la loro opera su 2 turni diurni per 7 giorni la settimana, per questi ultimi a partire dal 1° gennaio 2001 la riduzione sarà di 88 ore;
 - d) 64 ore per i lavoratori che svolgono la loro attività su 16 o 15 turni settimanali di 8 ore giornaliere;
 - e) 52 ore per i lavoratori non addetti a turni o addetti a turni diversi da quelli suindicati.
- 3 I riposi di cui al comma 1 del presente articolo saranno riproporzionati qualora nel corso dell'anno si verificano i seguenti casi: assunzione, risoluzione del rapporto di lavoro, assenze non retribuite, sospensione del rapporto di lavoro con l'intervento della Cassa integrazione guadagni.
- 4 Inoltre, per i singoli lavoratori la maturazione delle riduzioni di orario di cui al comma 2 del presente articolo avverrà in funzione delle diverse tipologie di prestazione lavorativa di cui al comma 2, nonché in proporzione diretta con l'effettiva attività lavorativa prestata. Ai soli fini del presente comma si considerano attività lavorativa: le ferie di cui all'art. 16; le festività di cui all'art. 15; le giornate di riposo e di riduzione dell'orario lavorativo di cui al presente articolo in quanto effettivamente godute; le assenze per infortuni professionali diversi dagli infortuni in itinere di cui all'art. 2 comma 3 del DPR 1124/65; le assenze riferibili a un unico e continuativo evento morboso di durata almeno pari a 150 giorni e che abbia comportato il ricovero ospedaliero; **le giornate di visita e i ricoveri per terapie oncologiche, degenerative, salvavita**; le assenze per congedo di maternità **obbligatoria limitatamente ai primi 5 mesi, ed il periodo di maternità anticipata per gravidanza a rischio o per mansioni incompatibili con la gravidanza**; le ore per assemblea durante l'orario di lavoro, di cui all'art. 61; i permessi per RSU di cui all'art. 60, per RLSSA di cui all'art. 41, per cariche sindacali di cui all'art. 63.5 I suddetti riposi e riduzioni di orario di lavoro assorbono sino a concorrenza, quanto a titolo di riduzione di orario già concesso o concordato a livello aziendale.

...Omissis...

Veronika Zel. Lano
Daniel Piro
Mara F. M. M.
Biancamano
Veronika Zel. Lano
Mara F. M. M.
Biancamano

Art. 10 – Lavoro a tempo parziale

- 1 Il lavoro a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del D.Lgs. 81/2015.
- 2 Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore a quello contrattuale.
- 3 Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore, ai sensi dell'art. 6, comma 4 e seguenti del D.Lgs. 81/2015, possono essere previste clausole elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della RSU, indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
- 4 Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, fermo restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della RSU da egli indicato.
- 5 Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale, il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 19, comma 2. La variazione in aumento della durata della prestazione (clausola elastica), è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 19, comma 2, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.
- 6 La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 7 giorni. In caso di preavviso inferiore le maggiorazioni di cui al comma 5 da corrispondere al lavoratore sono pari al 20% per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 7 giorni.
- 7 I trattamenti normativi ed economici sono regolati dal D.Lgs. 81/2015 ed in particolare dall'art. 7.
- 8 È consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa alle condizioni di cui all'art. 8 del D.Lgs. 81/2015.
Le trasformazioni del contratto di lavoro a tempo parziale per i lavoratori affetti da malattie oncologiche o da gravi patologie degenerative di cui all'art. 8, comma 3, del D. Lgs. 81/2015, non saranno computate nel limite di cui al successivo comma 13 del presente articolo.
- 9 È possibile la prestazione di lavoro supplementare e cioè di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario concordato entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno. Tale possibilità è consentita per gli stessi casi per i quali al lavoratore a tempo pieno può essere richiesta la prestazione di lavoro straordinario.
- 10 Il lavoratore a tempo parziale può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento, tra i quali rientrano anche i documentati impegni derivanti da un altro rapporto di lavoro.

- 11 Le prestazioni supplementari, comprese nel limite quantitativo di cui al comma 9, saranno retribuite con la maggiorazione del 16% sulla retribuzione di cui all'art. 19, comma 2, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo di cui al precedente comma 9, saranno retribuite con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione di cui all'art. 19, comma 2, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.
- 12 Nel lavoro a tempo parziale è possibile la prestazione di lavoro straordinario. A tale prestazione si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
- 13 L'azienda valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore richiedente, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro il limite del 3% del personale dell'unità produttiva, occupato in ciascuna area funzionale di cui all'art. 4. Il risultato sarà arrotondato all'unità superiore, per le frazioni superiori a 0,5.

...Omissis...

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

...Omissis...

5 Per ogni turno **effettivamente** prestato nell'ambito dei turni avvicendati di cui al punto 7) del comma 4 del presente articolo verrà inoltre corrisposta una indennità, **divisibile per le ore effettivamente prestate**, nelle seguenti misure:

...Omissis...

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

...Omissis...

Art. 17 – Trattamento economico ~~minimo~~

In osservanza di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 *"Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil"*, le Parti individuano il trattamento economico come segue.

PARAGRAFO A

Trattamento economico minimo (TEM)

Il presente contratto collettivo nazionale individua i minimi retributivi per il periodo di vigenza contrattuale intesi quale trattamento economico minimo (TEM) la cui variazione avverrà – secondo le regole condivise, per norma o prassi - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat.

1 Dal 1° gennaio **2021** i minimi retributivi sono fissati per ciascun livello nella seguente tabella:

LIV	Dal 1/1/2021	Dal 1/1/2022
I	1.419,80	1.444,57
H	1.579,27	1.606,82
G	1.656,06	1.684,95
F	1.777,12	1.808,12
E	1.824,34	1.856,16
D	1.901,07	1.934,23
C	1.925,26	1.958,84
B	1.950,87	1.984,90
A	2.067,93	2.104,00
Q	2.196,27	2.234,58

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

LIV	Dal 1/1/2021	Dal 1/1/2022
I	25,57	24,77
H	28,44	27,55
G	29,82	28,89
F	32,00	31,00
E	32,85	31,82
D	34,23	33,16
C	34,67	33,58
B	35,13	34,03
A	37,24	36,07
Q	39,55	38,31

2 Le parti concordano che ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio **2019-2021-2023-2025** la nuova retribuzione media di riferimento sarà pari a € **1.844,00** **1.907,00** lordi mensili.

~~3 Gli incrementi del trattamento contrattuale mensile decorrenti nel 2018 stabiliti al presente articolo potranno essere posticipati, fino ad un massimo di tre mesi in caso di crisi, con accordo aziendale da definire con la RSU o in assenza di quest'ultime con le OO.SS. di categoria competenti territorialmente.~~

PARAGRAFO B

Trattamento economico complessivo (TEC)

Le Parti individuano quale trattamento economico complessivo (TEC) le voci di seguito indicate secondo le specifiche previsioni del contratto collettivo:

- 1) Trattamento economico minimo (TEM) di cui al paragrafo A**
- 2) Scatti di anzianità**
- 3) Indennità sostitutiva del premio di risultato**
- 4) Maggiorazioni e altre voci/indennità contrattuali**
- 5) Contribuzione Fondo di previdenza complementare**
- 6) Contribuzione Fondo di assistenza sanitaria**

Bauerman
Wesley Jero More Friend.

 +

Nicholas Del. Leno
Captin Daniela Ross Portt

Winnifred
Zel. Lums

Prof. Dr. Daniel Probst

100-44388-1

Bourgeois
Village des
Monsieur

Morse F. Merrill.

Baumgarten

Baumgarten

Baumgarten

Art. 34 – Permessi ed altre facilitazioni

...Omissis...

PARAGRAFO B – Congedi parentali e permessi per necessità diverse

- 4 L'azienda, compatibilmente alle esigenze di servizio, può concedere, su richiesta, permessi non retribuiti ai lavoratori provenienti dai paesi extracomunitari che debbano raggiungere, per gravi motivi familiari, il luogo d'origine.
- 5 Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui all'art. 33 della legge n.104/1992 con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa, il lavoratore titolare dei permessi stabiliti dall'art. 33 della predetta legge comunica **trimestralmente mensilmente** per iscritto al datore di lavoro il calendario di prevista fruizione dei permessi, al fine di agevolare le necessarie sostituzioni. Il lavoratore informerà il datore di lavoro della necessità di modificare la data di fruizione del permesso con un preavviso di tre giorni lavorativi, salvo nei casi di comprovata indifferibilità e urgenza.
- 6 In materia di congedi parentali ed in particolare di permessi per il decesso di familiari, valgono le disposizioni di cui alla legge 8.3.2000, n. 53 e successive modifiche.
- 7 L'azienda riconoscerà al lavoratore, donatore di midollo osseo, un permesso retribuito di tre giorni per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo; l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo debbono essere comprovati da specifiche certificazioni.

...Omissis...

Benvenuti
Uscire da Marco F. M. M.
1
Stefano
Donato
Del. L. M.
Del. L. M.
Del. L. M.

...Omissis...

...Omissis...

Bannan
Krispe Joe more Friend.
1st
[Signature]
Vorensche Zel. Anne
[Signature] Daniel Pross 2014

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

...Omissis...

16 Superati i limiti di conservazione del posto e di corresponsione dei trattamenti economici sopra indicati per un continuativo grave evento morboso, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta da presentarsi entro i suddetti limiti di un periodo di aspettativa della durata di **5 10 mesi**, durante il quale non decorerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto. Il periodo di aspettativa, non essendo qualificabile né come malattia né come periodo di servizio, è considerato come periodo neutro. Di conseguenza non sarà computato né ai fini del calcolo del periodo di conservazione del posto né dell'arco temporale di 36 mesi, previsti nel presente articolo al comma 8 e nei Chiarimenti a verbale.

...Omissis...

Baronani
Vittorio Zito
Marco F. M. M.
Roberto Del. Lemo
Art. 39 - Daniela Paoletti

Robert Daniel Pross

- Donor: Zeli. Lano

In particolare:

~~giugno 2017 verifica a consuntivo inflazione 2016 con
aggiornamento tranche gennaio 2018~~

~~giugno 2018 verifica a consuntivo inflazione 2017 con
aggiornamento tranche ottobre 2018~~

~~giugno 2019 verifica a consuntivo inflazione 2018 con
aggiornamento prima tranche del successivo rinnovo.~~

- 9 ~~Gli eventuali aggiornamenti di cui ai punti 7 e 8 saranno oggetto di
esame congiunto tra le parti nazionali firmatarie del presente
contratto.~~

Chiarimento a verbale

***Esclusivamente ai fini del presente rinnovo questo contratto decorre
dal 1° luglio 2019 al 31 dicembre 2022.***

***Le Parti stabiliscono che le nuove disposizioni nonché le modifiche
apportate ai singoli istituti contrattuali con la presente intesa
decorrono dal 1° gennaio 2021.***

Il comma 5-bis dell'art. 24 decorrerà dal 1° gennaio 2022.

***I commi 6, 7, 8 e 9 dell'art. 70 s'intendono superati dal 1° luglio
2019.***

Baronani
Vittorio Zito
Maurizio Fiamelli
Vincenzo Zel. Lanno
Roberto Danieli Pross
Delfino

Bourman
Wesley Site New Zealand.


Veronika Tel. Anne
Prof Dr Daniela Pross Dist H