

Il 4 luglio 2008 a Roma,

tra

- la FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA e
- l'ASSOCIAZIONE ITALIANA RICOSTRUTTORI PNEUMATICI

e

- le ORGANIZZAZIONI SINDACALI FILCEM - CGIL, FEMCA - CISL, UILCEM - UIL

è stata stipulata la presente ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 2 giugno 2004.

La presente ipotesi di accordo, per 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 18 luglio 2008.

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. 14

Federazione Gomma Plastica

Bersani

Roberto W

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

Demiguel

Filcem CGIL

Alfonso
Stella

Femca CISL

F. Fil.
Alfonso
Alfonso

Uilcem UIL

Alfonso
Alfonso

PARTE I

Titolo I

RELAZIONI INDUSTRIALI

Relazioni industriali a livello nazionale – Osservatorio Nazionale

1

Le parti firmatarie, considerato quanto stabilito dagli accordi interconfederali del 25 gennaio 1990 e del 23 luglio 1993, 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 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.

3

Le analisi e le valutazioni svolte dalle parti all'interno dell'Osservatorio nazionale costituiscono punti di riferimento per le attività di loro competenza.

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 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.

Sui temi sopra indicati le parti potranno, di volta in volta, prevedere informazioni specifiche per i singoli comparti nei quali si articola il settore.

Inoltre nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale sono istituite le seguenti sezioni di attività:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 e le eventuali problematiche in tema di occupazione e mercato del lavoro nel settore, attraverso un monitoraggio dell'andamento dell'occupazione complessiva, delle tipologie di contratti utilizzate (part time, tempo determinato, somministrazione, contratto di inserimento lavorativo), delle modalità della prestazione lavorativa in atto, dell'occupazione giovanile (inserimento lavorativo dei giovani e apprendistato);
- l'andamento dell'occupazione femminile, in particolare nelle aree di crisi, con le eventuali azioni positive messe in atto per realizzare le pari opportunità secondo quanto previsto dalla legge 125/91, con particolare riferimento ai problemi connessi con il reinserimento dopo l'aspettativa per maternità e dalle nuove disposizioni che dovessero essere emanate in merito;
- le opportunità di sviluppo e le problematiche poste da nuove forme di lavoro;
- le dinamiche retributive, attraverso l'analisi delle retribuzioni medie nazionali contrattuali e di fatto, e l'esame dell'andamento della contrattazione aziendale di risultato, anche in relazione ai più recenti incentivi previsti dall'accordo interconfederale del 23/7/2007 e dalla legge n. 247 del 24/12/2007;
- l'andamento del costo del lavoro e i riflessi della legislazione in materia contributiva, assistenziale, antinfortunistica e sociale, anche al fine di una valutazione di competitività internazionale;
- l'andamento delle ore lavorate, con riferimento alla corretta applicazione delle norme contrattuali;
- le iniziative legislative che abbiano riflessi sul settore, in particolare in materia di previdenza obbligatoria e integrativa;
- lo stato di attuazione nel settore della normativa sui Comitati Aziendali Europei (CAE);
- i problemi connessi alla prestazione lavorativa dei disabili, con riferimento al loro inserimento lavorativo mirato e agli eventuali problemi occupazionali;
- la presenza di lavoratori stranieri nel settore, gli eventuali problemi posti per il loro inserimento lavorativo e per l'integrazione nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento al loro livello di alfabetizzazione e di conoscenza della lingua italiana, da segnalare eventualmente all'Organismo bilaterale nazionale per la formazione continua, per quanto di sua competenza;
- le tematiche inerenti le molestie sessuali e il mobbing, per contrastare le quali – in raccordo con iniziative eventualmente in atto al livello interconfederale – saranno studiate linee guida;
- le azioni in materia di Responsabilità sociale, attraverso il monitoraggio delle iniziative aziendali esistenti. Sulla base dei dati raccolti e allo scopo di valorizzare le migliori prassi, le parti cureranno l'elaborazione di riferimenti utili a orientare l'impegno del settore sul tema della responsabilità sociale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right, including 'Edu', 'B', and 'AS'. A small number '3' is visible at the bottom right corner.

B. 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.

Di conseguenza le parti si impegnano a un esame congiunto 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 decreto legislativo 277/91;
- 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 – 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 Sicurezza e l'Ambiente (RLSA), con particolare attenzione alle specificità settoriali. La diffusione delle linee guida elaborate dall'Osservatorio nazionale di categoria 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, contratti di inserimento);
 - 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:

• N

lt

St

epu

AS

- 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 sarà costituita una Anagrafe nazionale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente. A tal fine saranno attivati gli opportuni collegamenti con gli Organismi bilaterali territoriali per la raccolta dei dati.

Le parti nazionali firmatarie si ritengono impegnate alla reciproca informazione sulle rispettive iniziative in materia di ambiente e sicurezza.

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

Le parti confermano l'importanza crescente della valorizzazione professionale delle risorse umane. Per favorire la diffusione della formazione e il suo miglioramento qualitativo, le parti concordano le seguenti iniziative da attuare nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale.

La sezione dell'Osservatorio Nazionale dedicata alla formazione assume la denominazione di "Organismo bilaterale nazionale per la formazione nel settore gomma – plastica – cavi elettrici".

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 di piani formativi adottabili per il contratto di inserimento lavorativo;*
- *valutare le problematiche della formazione professionale eventualmente poste dall'inserimento lavorativo di stranieri.*

In particolare, visto l'accordo di settore sui fabbisogni formativi nelle piccole e medie imprese sottoscritto il 27 febbraio 2007 e considerata l'importanza di accrescere il ruolo delle categorie nella definizione dei programmi formativi assistiti da Fondimpresa, le parti nazionali nell'ambito dell'Organismo bilaterale daranno priorità alla sviluppo del predetto accordo e alla sua successiva diffusione territoriale.

Saranno pertanto definiti contenuti più particolareggiati per ciascuno degli obiettivi formativi già individuati. Sarà tenuta in considerazione anche la necessità di far acquisire ai lavoratori conoscenze generali sul settore, sui mercati nazionali e internazionali in cui operano le aziende, nonché sui prodotti. Le indicazioni di dettaglio sulle materie formative dovranno favorire la programmazione – al livello territoriale e nell'ambito delle iniziative di Fondimpresa – di corsi con contenuti adeguati ai fabbisogni delle imprese e dei lavoratori del settore.

Relazioni industriali a livello territoriale

1

Nelle regioni, laddove sussista una significativa concentrazione di industrie del settore, l'Osservatorio nazionale, con le articolazioni ritenute adeguate, esaminerà:

- *le previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, nonché i relativi effetti sull'occupazione;*
- *le problematiche occupazionali eventualmente poste dalla introduzione di nuove tecnologie di processo;*
- *gli interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle aziende e le possibilità di intervento nei confronti degli organi amministrativi e legislativi regionali per un migliore raccordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro e le infrastrutture esistenti nella Regione;*
- *l'andamento dell'occupazione complessiva del settore anche in rapporto ai contratti part time, a tempo determinato e di somministrazione;*
- *l'andamento dell'occupazione giovanile, in rapporto al contratto di inserimento lavorativo ed al contratto di apprendistato;*
- *l'andamento dell'occupazione femminile, con le eventuali azioni positive messe in atto per realizzare situazioni di pari opportunità secondo quanto previsto dalla legge 125/91, e dalle nuove disposizioni che dovessero essere emanate.*

In tale ambito saranno inoltre esaminati dati su:

- *la spesa globale di ricerca realizzata e prevista e le principali finalizzazioni della stessa;*
- *l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati per investimenti dallo Stato e dalla Regione nel quadro di apposite leggi;*



- i programmi di formazione professionale e l'eventuale utilizzo di fondi pubblici a questo fine;
- i problemi connessi con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili con riferimento sia al loro inserimento mirato al lavoro sia agli eventuali problemi occupazionali;
- l'andamento delle ore lavorate, con riferimento alla corretta applicazione delle normative contrattuali;
- l'andamento della contrattazione aziendale, in riferimento alla corretta applicazione delle normative contrattuali.

2

Nelle aree provinciali o comprensoriali nelle quali le parti individuino una significativa concentrazione di aziende che esercitano produzioni omogenee, i cosiddetti distretti industriali, saranno esaminati, con riferimento all'area territoriale interessata, i dati relativi agli investimenti, ai contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati, all'occupazione, alla ricerca e ai programmi di formazione professionale. Saranno inoltre esaminate le tematiche connesse alle dinamiche di insediamento, l'eventuale insorgenza di problematiche ambientali, le questioni connesse al reperimento di personale qualificato, anche in relazione alla possibilità di usufruire delle opportunità di formazione continua richiamate nel presente Titolo.

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, forniranno a *Filcem CGIL*, *Femca CISL* e *Uilcem UIL* un quadro aggiornato su:

- le prevedibili prospettive produttive nonché i dati previsionali di investimenti per nuovi insediamenti produttivi, potenziamenti o trasformazioni di quelli esistenti; tutto ciò tenendo conto dell'andamento del mercato e della sua variabilità;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e/o dalle Regioni con indicazione delle leggi di riferimento, dell'Ente erogatore e della finalizzazione della erogazione;
- il numero degli addetti distinti per sesso e fasce d'età;
- la spesa globale di ricerca realizzata e prevista, la relativa incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sui principali indirizzi della stessa;
- l'introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano significativi riflessi sui livelli occupazionali e sull'organizzazione del lavoro;
- le problematiche occupazionali conseguenti a situazioni di crisi aziendale e di ristrutturazione produttiva, secondo quanto previsto dalla legge 23.7.1991, n. 223;
- *il ricorso a contratti di apprendistato, di inserimento lavorativo, di somministrazione, a tempo parziale e a termine;*
- l'andamento dell'occupazione femminile e le eventuali azioni in tema di pari opportunità. All'esame della problematica potranno partecipare lavoratrici dipendenti, a ciò designate da *Filcem CGIL*, *Femca CISL* e *Uilcem UIL*;
- i programmi aziendali di formazione e di addestramento;

N *A* *B* *7*

- i problemi connessi con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili con riferimento sia al loro inserimento mirato al lavoro sia agli eventuali problemi occupazionali.

Nel corso degli incontri le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti relativamente all'occupazione, agli orientamenti produttivi, alle localizzazioni, alle condizioni ecologiche ed ambientali, assicurando la necessaria riservatezza, con particolare riferimento ai dati previsionali degli investimenti.

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, forniranno a *Filcem CGIL, Femca CISL e Uilcem UIL* un quadro aggiornato su:

- le prevedibili prospettive produttive, nonché i dati previsionali di investimenti produttivi, potenziamenti o trasformazione di quelli esistenti; tutto ciò tenendo conto dell'andamento del mercato e della sua variabilità;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto e dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e/o dalle Regioni, con indicazione delle leggi di riferimento, dell'Ente erogatore e della finalizzazione dell'erogazione;
- il numero degli addetti distinti per sesso e fasce d'età;
- la spesa globale di ricerca realizzata e prevista, la relativa incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sulle principali finalizzazioni della stessa;
- l'introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano significativi riflessi sui livelli occupazionali e sull'organizzazione del lavoro;
- le problematiche occupazionali conseguenti a situazioni di crisi aziendale e di ristrutturazione produttiva, secondo quanto previsto dalla legge 23.7.1991, n. 223;
- il ricorso a contratti di apprendistato, di inserimento lavorativo, di somministrazione, a tempo parziale e a termine.
- l'andamento dell'occupazione femminile e le eventuali azioni in tema di pari opportunità. All'esame della problematica potranno partecipare lavoratrici dipendenti, a ciò designate da *Filcem CGIL, Femca CISL e Uilcem UIL*;
- i programmi aziendali di formazione e di addestramento;
- eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili.

Nel corso degli incontri le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti relativamente all'occupazione, agli orientamenti produttivi, alle localizzazioni, alle condizioni ecologiche ed ambientali, assicurando la necessaria riservatezza, con particolare riferimento ai dati previsionali degli investimenti.

3

Le previsioni di cui ai precedenti commi 1 e 2 costituiscono attuazione del decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007.

4

Ai sensi dell'art. 5 del predetto decreto è istituita una Commissione di conciliazione formata da tre rappresentanti della Federazione Gomma Plastica e altrettanti delle organizzazioni sindacali

W H

di
B

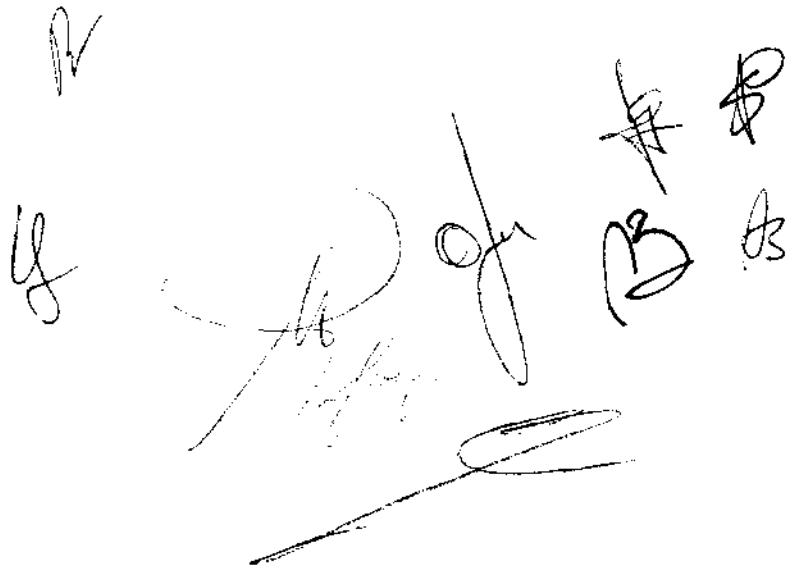
Filcem CGIL, Femca CISL e Uilcem UIL. La Commissione è incaricata di risolvere le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie oggetto di informativa contrattuale, nonché di determinare le esigenze tecniche, organizzative e produttive che – per taluni argomenti – possono giustificare la mancata comunicazione di informazioni da parte del datore di lavoro. La richiesta di convocazione della Commissione sarà inoltrata – a cura di una delle parti aziendali interessate alla conciliazione – alla Federazione Gomma Plastica o alle organizzazioni sindacali nazionali Filcem CGIL, Femca CISL e Uilcem UIL. Entro la fine del 2008 le parti definiscono le modalità di funzionamento della Commissione.

5

Le aziende quotate in borsa utilizzeranno modalità di informazione alle rappresentanze sindacali tali da salvaguardarne il ruolo, nel rispetto delle vigenti normative in tema di comunicazione e informazione al mercato.

6

In riferimento alla normativa contrattuale dell'orario normale di lavoro secondo le vigenti disposizioni di legge, in occasione degli incontri a livello territoriale ed aziendale, le parti potranno concordare orari che, intervenendo in situazioni di variabilità dei volumi, consentano, da una parte, di attenuare l'impatto sociale e, dall'altra, di adeguare la prestazione lavorativa ai maggiori volumi richiesti.



Titolo VI

DECENTRAMENTO PRODUTTIVO, APPALTI E LAVORO A DOMICILIO

Aggiungere un nuovo periodo al comma 4:

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.

Art. 4 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Nuova:

Dichiarazione delle parti

Dopo la sottoscrizione dell'accordo di rinnovo contrattuale per il quadriennio 2008 / 2011 le parti riuniranno la Commissione Nazionale di cui al comma 14 del presente articolo per esaminare la definizione di nuove esemplificazioni di mansioni da inserire nell'Allegato 3 al presente contratto, allo scopo di recepire le professionalità peculiari di taluni comparti produttivi. Nello svolgimento di tale attività saranno valutate le conseguenze dell'evoluzione tecnologica e organizzativa sul lavoro: nuove mansioni, accorpamenti di mansioni, specializzazioni, semplificazioni di ruoli. Le proposte elaborate dalla Commissione saranno di volta in volta acquisite dalle parti stipulanti e trasferite nella disciplina contrattuale. L'attività della Commissione inizierà dal comparto delle fibre ottiche.

Art. 8 – ORARIO DI LAVORO

Aggiornamento tabella orario annuo:

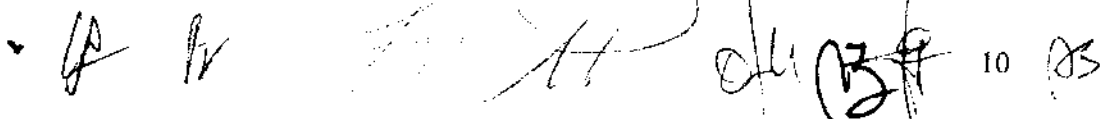
3 Nelle situazioni di organizzazione dell'attività lavorativa continuativamente programmata per 17 o più turni settimanali, il normale orario annuo dei lavoratori turnisti interessati è pari al seguente numero di giornate lavorative di 8 ore ciascuna:

	2008	2009	2010	2011
a. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali	219	220	221	218
b. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali	216,5	217,5	218,5	215,5
c. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali	214,5	215,5	216,5	213,5

Alla: Dichiarazione delle parti

Aggiungere dopo il primo periodo:

Verifiche in tal senso saranno effettuate in occasione della valutazione dei programmi di cui ai precedenti commi 5 e 6, nonché negli incontri di cui al comma 6 del Titolo I – Relazioni industriali al livello aziendale – del presente contratto.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Art. 17 – TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

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

Liv.	Al 1° luglio 2008	Al 1° gennaio 2009	Al 1° ottobre 2009
I	615,06	638,67	654,86
H	715,00	743,67	763,33
G	762,38	793,58	814,98
F	838,24	873,24	897,24
E	877,94	913,36	937,65
D	939,54	975,80	1.000,67
C	954,89	991,99	1.017,44
B	970,26	1.008,21	1.034,23
A	1.066,12	1.105,34	1.132,23
Q	1.164,45	1.205,77	1.234,11

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

Liv.	Al 1° luglio 2008	Al 1° gennaio 2009	Al 1° ottobre 2009	Totale
I	29,02	23,61	16,19	68,82
H	35,24	28,67	19,66	83,57
G	38,34	31,20	21,40	90,94
F	43,00	35,00	24,00	102,00
E	43,52	35,42	24,29	103,23
D	44,56	36,26	24,87	105,69
C	45,59	37,10	25,45	108,14
B	46,63	37,95	26,02	110,60
A	48,18	39,22	26,89	114,29
Q	50,78	41,32	28,34	120,44

Handwritten notes and signatures:
 4
 AS
 R
 S

2 Le parti concordano che, ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del biennio 2010 – 2011 la nuova retribuzione media di riferimento sarà pari a € 1.685 lordi mensili.

A decorrere dalla retribuzione relativa al mese di luglio 2008 cessa di essere corrisposta l'Indennità di Vacanza Contrattuale di cui dall'Accordo interconfederale 23 luglio 1993.

Handwritten signatures and initials:
 A
 S
 R
 B
 B

Importo forfetario

1 Al personale in forza alla data del 1° luglio 2008 verrà corrisposto un importo forfetario di € 200,00 lordi, da erogarsi con le competenze del mese di luglio 2008.

2 L'importo complessivo è suddivisibile in quote mensili in ragione dei mesi di servizio prestati presso l'azienda nel periodo 1 gennaio - 30 giugno 2008, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

3 L'importo forfetario è stato determinato comprendendo gli effetti sulla retribuzione indiretta e differita. Pertanto esso non è considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e legali indiretti e differiti, ivi compreso il TFR.

4 Nella determinazione dell'importo forfetario si è tenuto conto dell'importo dell'Indennità di Vacanza Contrattuale erogata per i mesi di aprile, maggio e giugno 2008.

Art. 29 – QUADRI

Nuovo comma 5

Ai lavoratori con qualifica di quadro è riconosciuto con decorrenza 1 settembre 2008 un nuovo elemento retributivo denominato "Indennità di funzione", pari a Euro 50,00 lordi. Detta indennità potrà assorbire fino a concorrenza quanto corrisposto a titolo di superminimo individuale o da analoghe indennità riconosciute a livello aziendale.

Art. 40 – TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Comma 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 certificato medico attestante la malattia o l'infortunio; 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.

Art. 42 – AMBIENTE DI LAVORO – RAPPRESENTANZA PER LA SICUREZZA E L'AMBIENTE

Nuovo comma 1:

In applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 e in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, è stata definita la seguente disciplina sul Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente (RLSSA). Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente subentra a tutti gli effetti al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) previsto dal CCNL 2 giugno 2004.

(nei commi successivi sostituire "RLS" con "RLSSA")

5

Aggiungere come nuovo terzo alinea:

- è consultato in occasione della designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP);

Nuovo comma 14:

In aggiunta alla formazione di base di cui al comma precedente, la RLSA ha diritto ad aggiornamenti formativi relativi all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di rischi nuovi. I relativi moduli formativi, svolti sulla base delle linee guida di settore elaborate dall'Osservatorio Nazionale (Titolo I, lettera B del presente contratto) avranno la durata di 8 ore annue.

Nuovo comma (da inserire dopo l'attuale comma 4):

Hanno diritto di votare per l'elezione della RLSA tutti i dipendenti non in prova, in forza nell'unità produttiva alla data delle elezioni.

Sono eleggibili gli operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri non in prova in forza nell'unità produttiva con contratto a tempo indeterminato, e i lavoratori con contratto di apprendistato e di inserimento lavorativo.

Dichiarazione a verbale

Successivamente alla stipula del presente accordo di rinnovo del CCNL, le parti si incontreranno per valutare le necessità di coordinamento del testo contrattuale con le nuove disposizioni contenute nel Testo Unico sulla sicurezza (decreto legislativo n. 81/2008), anche alla luce degli eventuali nuovi accordi interconfederali che dovessero intervenire.

Art. 44 – DIRITTO ALLO STUDIO E FACILITAZIONI PARTICOLARI PER I LAVORATORI STUDENTI

PARAGRAFO B – Diritto allo studio

comma 9: nuovo secondo periodo

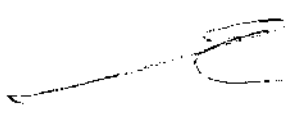
Tenuto conto dell'importanza di favorire la conoscenza della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, al fine della migliore integrazione e della prevenzione antinfortunistica, le aziende favoriranno la frequenza dei lavoratori stranieri ai corsi di lingua italiana di cui ai commi 5 e 6, indipendentemente dalla percentuale di assenza, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative

Art. 53 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Al primo comma, le sanzioni disciplinari di cui alle lettere ^{c)} a) e b) saranno riproposte in ordine invertito. 

Art. 61 – RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA, COMMISSIONI INTERNE E DELEGATO DI IMPRESA 

I - Nuovo comma:

Per l'espletamento delle proprie funzioni la RSU – nelle unità produttive al di sopra dei 130 dipendenti – avrà accesso a strumenti informatici con modalità da definire in relazione alle situazioni aziendali e per le finalità connesse all'attività sindacale. 

II - Nuovo comma:

Hanno diritto di votare per l'elezione della RSU tutti i dipendenti non in prova, in forza nell'unità produttiva alla data delle elezioni.

Sono eleggibili gli operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri non in prova in forza nell'unità produttiva, compresi i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato di durata almeno pari a 9 mesi, con contratto di inserimento lavorativo e di apprendistato.

CLAUSOLA DI RINVIO

Le parti,

- dandosi atto che la ricerca di un accordo su alcune materie della presente trattativa contrattuale richiederebbe un'ulteriore dilazione dei tempi del confronto;
- ritenendo necessario dare attuazione alle intese già raggiunte e sopra riportate, che comprendono l'adeguamento delle retribuzioni contrattuali;
- considerando che su alcuni dei temi in discussione sono in atto interventi legislativi che potranno prevedere ulteriori rinvii alle parti sociali;
- prendendo infine atto che a livello interconfederale è in corso una trattativa per la revisione degli assetti e delle competenze della contrattazione collettiva, così come definiti nel Protocollo del 23 luglio 1993,

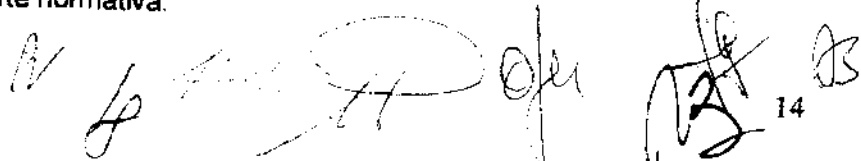
convengono di affidare ad una o più Commissioni paritetiche il compito di approfondire il confronto sui seguenti argomenti:

1. assistenza sanitaria integrativa;
2. interventi in materia di "mercato del lavoro" (rapporto di lavoro a tempo determinato, *somministrazione di lavoro a tempo determinato*, trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale);
3. trattamento di malattia per apprendisti;
4. trattamento per i casi di premorienza o invalidità permanente, a beneficio degli iscritti al Fondo Gomma Plastica;
5. interventi per favorire la competitività e l'efficienza, quali ad esempio la razionalizzazione delle maggiorazioni per lavoro a turni e notturno e dei criteri di maturazione delle riduzioni di orario.

Le Commissioni comunicheranno alle parti stipulanti i risultati degli approfondimenti entro il 1 luglio 2009, per le eventuali conseguenti decisioni in occasione della successiva scadenza negoziale.

Art. 72 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste nei singoli articoli, decorre dal 4 luglio 2008 e sarà valido fino al 31 dicembre 2009 per la parte retributiva e fino al 31 dicembre 2011 per la parte normativa.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the number 14.