

In data 17 settembre 2003 in Milano

tra

L'UNIONE NAZIONALE INDUSTRIA CONCIARIA

e

FILCEA-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL

(FULC)

viene stipulato il presente accordo di rinnovo del ccnl 23 settembre 1999 per gli addetti al settore conciario, come da modifiche allegate articolo per articolo.

Ym

Deu

Compartito

Quello

Montalto/Sakera

*DR Stefano
Mela*

*Stefano
Straini*

Titolo I - Relazioni Industriali

A - Osservatorio nazionale

Le parti, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle relazioni industriali, del miglioramento dell'attuale modello partecipativo ed al fine di individuare scelte capaci di contribuire alla soluzione dei problemi economici e sociali nonché di orientare e rendere coerente nei comportamenti l'azione dei propri rappresentanti, convengono di consolidare e sviluppare l'attività dell'Osservatorio Nazionale i cui componenti sono le parti negoziatrici del c.c.n.l.

L'Osservatorio, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione e comunque semestralmente, le questioni suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore, al fine di individuare, con il massimo anticipo possibile, le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza, per verificarne le possibilità di superamento anche attraverso riconversioni, alternative industriali e mobilità basata sulla utilizzazione economicamente valida delle risorse produttive e professionali.

Gli studi e le analisi svolti dalle parti all'interno dell'Osservatorio Nazionale potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle parti.

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale sono costituite le seguenti sezioni:

1) Sezione ambiente e sicurezza

Le parti, riconfermando il comune forte impegno per la massima sicurezza sul lavoro e la compatibilità ambientale delle attività produttive settoriali, convengono di sviluppare ulteriormente l'attività della presente Sezione dell'Osservatorio Nazionale.

A tal fine, la Sezione Ambiente e Sicurezza, formata da delegazioni delle parti stipulanti che, previa informazione reciproca, potranno essere di volta in volta strutturate in modo da consentire gli approfondimenti richiesti dai temi in esame, perseguirà i seguenti obiettivi:

- promuovere, presso le autorità competenti, iniziative finalizzate a superare i vincoli amministrativi non giustificati e a favorire lo sviluppo sostenibile
- individuare, in materia di procedure amministrative concernenti l'ambiente e la sicurezza nonché in materia di infortuni sul lavoro e malattie, elementi e proposte da fornire alle rispettive Confederazioni con riferimento all'esigenza di sostituire approcci di natura burocratica con criteri di obiettiva responsabilizzazione
- migliorare ed intensificare l'azione di orientamento delle imprese, delle Commissioni Ambiente/RLS, delle RSU e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione
- predisporre linee guida e moduli formativi adeguati
- promuovere l'adozione del report ambientale aziendale e, anche dietro meccanismi incentivanti appositamente concordati, le certificazioni ISO 14001 o EMAS (Regolamento CE 671/2001)
- costituire una anagrafe delle CA/RLS, nel rispetto della Legge 675/96, al fine di agevolare lo scambio di esperienze ed informazioni
- approfondire le modalità per la predisposizione di una banca dati sulle statistiche degli incidenti e degli infortuni sul lavoro e predisporre formule operative per la formazione e aggiornamento dei componenti le CA/RLS.

La realizzazione degli obiettivi indicati è attuata mediante lo svolgimento delle seguenti attività:

- studiare l'evoluzione dell'impatto delle concerie italiane ed il suo rapporto con la concorrenza, intervenire sulle autorità per risolvere controversie, acquisire sostegni ed incentivazioni, pianificare accordi di programma ed ottenere tutele commerciali nei confronti delle merci straniere prive della stessa sensibilità ecologica
- confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza, individuando eventuali proposte da sottoporre alle autorità competenti. Qualora fossero individuate problematiche incidenti sulla sfera di competenza locale, eventuali iniziative nei confronti delle autorità locali saranno assunte con il coinvolgimento delle rispettive organizzazioni ter-

relati

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

- ritoriali competenti
- realizzare la mutua informazione e valutazione delle iniziative delle parti in materia di ambiente e sicurezza
- seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza nel settore
- individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti di legge (schede, registri ecc.)
- predisporre ed aggiornare linee guida per la gestione nei luoghi di lavoro della prevenzione, sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, al fine di favorire ed orientare l'assunzione di iniziative aziendali in materia
- affrontare le tematiche riguardanti le emissioni in atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili
- monitorare le iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza realizzate dalle imprese, sia con riferimento ai componenti le Commissioni Ambiente/RLS, sia con riferimento ai lavoratori, al fine di valutarne la congruità e la corrispondenza con le linee guida predisposte. A tal fine potrà essere ricercata la collaborazione delle strutture imprenditoriali e sindacali territoriali
- esaminare le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle Direttive Comunitarie individuando, se del caso, iniziative di carattere applicativo.

2) Sezione formazione

Le parti, premesso quanto previsto dagli accordi interconfederali e dalla legislazione vigente in materia di formazione hanno convenuto di dedicare alla formazione una specifica sezione dell'Osservatorio Nazionale che, di concerto con le strutture sindacali e imprenditoriali interessate, potrà articolarsi a livello territoriale in relazione a specifiche opportunità.

La sezione formazione si pone i seguenti obiettivi:

- verificare e analizzare, alla luce delle esperienze realizzate a livello aziendale, le esigenze formative del settore
- proporre linee guida di orientamento
- promuovere progetti formativi congiunti a livello nazionale
- favorire la diffusione dei piani formativi aziendali e confrontare le ripercussioni sulla competitività
- fornire alle imprese indirizzi formativi in materia di aggiornamento professionale dei lavoratori connesso con lo sviluppo della cultura di impresa
- porre i lavoratori in condizione di rispondere più efficacemente alle esigenze imposte dall'innovazione tecnologica e organizzativa, dagli obiettivi di qualità e dal mercato
- svolgere attività di monitoraggio e incentivazione delle iniziative formative
- promuovere presso i ministeri responsabili, le strutture comunitarie e, attraverso le competenti strutture territoriali, presso le regioni, le esigenze del settore rispetto agli indirizzi delle normative e degli incentivi disponibili
- promuovere sessioni dell'Osservatorio e/o gruppi di lavoro a livello territoriale, di concerto con le strutture sindacali e imprenditoriali interessate, per sviluppare iniziative formative in realtà specifiche ed omogenee
- proporre alle parti stipulanti il contratto l'eventuale necessità di aggiornamento delle normative contrattuali in materia di formazione
- collaborare, particolarmente nei confronti delle piccole e medie imprese, nella definizione di programmi formativi aziendali.

Oltre alle risorse concordemente rese disponibili da ciascuna delle parti a livello aziendale, per il finanziamento degli interventi formativi di cui trattasi si ricercherà l'attivazione di capitoli di spesa previsti dalla legislazione UE, dalla legislazione nazionale e da quella regionale.

3) Sezione mercato del lavoro, rapporti sociali e problematiche settoriali

Mercato del lavoro

Le parti, premesso quanto previsto dagli accordi interconfederali e dalla legislazione vigente in materia di mercato del lavoro, riconoscono:

- l'importanza strategica di perseguire, nell'interesse delle imprese e dei lavoratori, la migliore funzionalità del mercato del lavoro
- l'opportunità di rendere gli strumenti legislativi e contrattuali quanto più possibile funzionali e adeguati a dare risposte mirate e flessibili in relazione alle esigenze delle imprese e dei lavoratori
- l'opportunità di valutare ed approfondire le varie occasioni e tipologie di lavoro indotte anche dall'innovazione tecnologica e da un mercato del lavoro in continua evoluzione, anche da un punto di vista so-

Meba

et *St* *di* *R* *OMB* *DF*

2

St

M...

cio-culturale, rispetto alla domanda e offerta di lavoro caratterizzato anche da una accresciuta presenza femminile.

Hanno pertanto convenuto di dedicare al mercato del lavoro una specifica sezione dell'Osservatorio Nazionale avente i seguenti obiettivi:

- monitorare, al fine di valutarne il grado e le modalità di applicazione, il ricorso ai rapporti di lavoro speciali con particolare riferimento ai contratti a termine, ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, all'apprendistato, ai contratti di inserimento lavorativo e di formazione e lavoro, ai contratti a tempo parziale.
- sostenere e sviluppare l'utilizzo degli stage attraverso opportune azioni tese a diffondere la conoscenza e la concreta praticabilità di questa innovativa opportunità di rapporto con il mondo del lavoro
- approfondire, alla luce di esperienze realizzate anche in altri settori, le problematiche e le eventuali opportunità e possibilità di sviluppo del telelavoro in ambito settoriale, nel presupposto che le Parti lo considerano una modalità della prestazione finalizzata a cogliere esigenze organizzative dell'impresa e le stesse esigenze dei dipendenti.

Rapporti sociali

Le parti compiono un monitoraggio sul territorio nazionale ed estero per verificare l'andamento del dumping sociale, ambientale ed etico. Approfondiscono e comparano le varie situazioni, valutandone le conseguenze sulla concorrenzialità. Si attivano pertanto per eliminare od attenuare le sperequazioni, spingendo eventualmente le organizzazioni internazionali competenti ad agire coerentemente e tutelare le aziende in materia più progredite.

Problematiche settoriali

Il miglioramento della competitività settoriale coinvolge il ruolo delle parti, interessate a favorire le prospettive dell'occupazione. Ogni semestre pertanto verrà esaminato un rapporto sul mercato mondiale delle pelli e relativi manufatti, con proiezioni congiunturali ed analisi delle maggiori problematiche. Si studieranno i possibili interventi anche congiunti verso le Istituzioni e l'opinione pubblica per supportare attività, stanziamento e progresso della conceria e sua manodopera, dalle azioni contro il protezionismo alle sollecitazioni di risorse pubbliche per ricerca scientifica, promotion, qualità ecc. L'Osservatorio inoltre monitorerà lo standard medio qualitativo del settore e dei suoi effetti sui mercati e sulla competenza dei lavoratori, mettendo a punto strumenti per incentivarlo e per sviluppare le certificazioni ISO 9000.

B - Livello nazionale

A livello nazionale sarà oggetto di esame delle parti quanto segue:

- le evoluzioni del mercato nazionale ed estero nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive del settore nelle sue articolazioni merceologiche (pelli, cuoio, pellicceria ecc.) e geografiche, con esplicito riferimento al Mezzogiorno
- le previsioni, basate sulle indicazioni delle categorie utilizzatrici (calzaturieri, pellettieri, confezionisti, mobiliari, vari) e correlate agli orari di lavoro, dei programmi produttivi e dell'andamento dell'offerta del settore, possibilmente per comparti produttivi
- l'andamento delle retribuzioni e del costo del lavoro ed il rapporto tra questi, gli accordi interconfederali e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale, al fine di una ricerca di miglioramento della competitività del settore.
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e sull'inquadramento e le conseguenti problematiche occupazionali, poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche nonché da significative ristrutturazioni, riorganizzazioni e delocalizzazioni industriali, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati
- le problematiche occupazionali e della sicurezza derivanti dalle iniziative delle imprese in materia di scorpori di attività produttive, conferimenti di servizi e attività manutentive
- le previsioni degli investimenti ecologico-ambientali e la portata degli oneri, diretti ed indiretti, sopportati dalla categoria
- il numero degli occupati per qualifica, livello, sesso e grandi fasce d'età e le previsioni quantitative e qualitative del turnover
- nell'ambito di specifiche sessioni di incontro saranno esaminate, in relazione a quanto previsto dall'articolo 5, le tematiche relative ai quadri
- l'andamento dell'occupazione dell'intero settore, con particolare riferimento a quella giovanile ed ai contratti "atipici"
- l'andamento della contrattazione di secondo livello e le eventuali iniziative per il suo orientamento

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

- l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, in particolare nel Mezzogiorno, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto della legislazione vigente. Su questa problematica le parti, nel confermare l'impegno alle pari opportunità sia all'accesso al lavoro sia alla dinamica di carriera favoriranno la migliore realizzazione delle pari opportunità, individuando altresì suggerimenti per l'auspicato dialogo tra le parti confederali sulla materia
- le tematiche inerenti le molestie sessuali
- le tematiche inerenti il mobbing
- la verifica degli effetti della sperimentazione di nuove organizzazioni del lavoro, con particolare riferimento alla valorizzazione ed allo sviluppo delle professionalità
- l'individuazione dei fabbisogni formativi nell'ambito dell'azione delle parti sociali per migliorare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro
- le possibilità di intervento nei confronti degli organismi governativi interessati, per un maggior raccordo tra le esigenze delle aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti, con particolare riferimento ai problemi della scuola e della formazione professionale
- l'impatto nelle imprese del sistema di inquadramento al fine di individuare eventuali significative problematiche applicative che necessitassero di orientamenti interpretativi congiunti, funzionali alla corretta applicazione della normativa contrattuale
- gli indirizzi della politica sindacale
- l'evoluzione della legislazione sociale, ambientale ed in materia di lavoro adottate per il settore negli altri Paesi conciaci
- gli interventi delle parti stipulanti verso terzi per la migliore salvaguardia del settore
- l'esame e la proposizione delle necessarie linee di sostegno e degli interventi legislativi necessari alla realizzazione dei programmi di sviluppo settoriali
- l'entità globale dei finanziamenti pubblici (Stato, Regioni) con l'indicazione delle leggi di riferimento e delle finalità (produttive, ecologico-ambientali, ricerca, servizi)
- i progetti di intervento della categoria sui rischi accertati di maggior gravità e diffusione nell'ambiente di lavoro
- i piani di intervento e l'attività, comprese quelle di collaborazione con enti pubblici (SSP - Stazione Sperimentale Pelli, CNR, ecc.) ed altri organismi, nei campi della depurazione delle acque, nei sistemi di abbattimento, nel recupero e nello smaltimento
- le problematiche inerenti i comitati aziendali europei, realizzando il monitoraggio degli accordi stipulati nonché lo stato di attuazione della disciplina interconfederale in materia

Dichiarazione a verbale

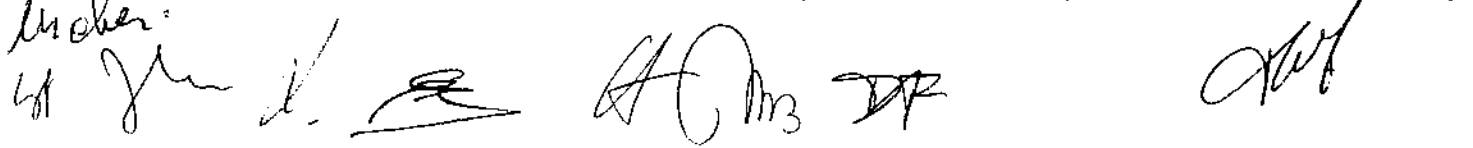
Considerate le caratteristiche del settore per quanto riguarda il tema della flessibilità, le parti convengono che all'interno dell'Osservatorio nazionale si istituisca un comitato misto per esaminare l'evoluzione di tale materia.

C - Livello territoriale

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale vengono costituite sezioni territoriali, con riferimento ai comprensori di Arzignano - Val Chiampo, Turbigo - Castano - Robecchetto, Santa Croce - Fucecchio - San Miniato - Castel Franco, Solofra, Torino, Friuli ed altri eventualmente individuati dalle parti stipulanti tra quelle più significative per l'alta concentrazione di aziende, nonché Comitati paritetici, la cui composizione sarà definita a livello territoriale, con il compito di esaminare:

- le evoluzioni del mercato di riferimento nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive del settore locale nelle sue articolazioni merceologiche
- le previsioni degli investimenti per eventuali nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti o trasformazione di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali/ecologiche
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato eventualmente erogati dallo Stato e dalle regioni nel quadro di apposite leggi nonché dei finanziamenti per la formazione professionale eventualmente erogati dalla UE
- gli indirizzi della politica sindacale
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e sull'inquadramento e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche nonché da significative ristrutturazioni industriali, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati
- la verifica degli effetti della sperimentazione di nuove organizzazioni del lavoro, con particolare riferimento alla valorizzazione ed allo sviluppo delle professionalità
- sulla base delle indicazioni del livello nazionale, le azioni per collaborare con le parti sociali nella indivi-

Micher:

48 

duazione dei fabbisogni formativi per migliorare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro a livello della specifica area

- le problematiche occupazionali e della sicurezza derivanti dalle iniziative delle imprese in materia di scorpori di attività produttive, conferimenti di servizi e attività manutentive. Nell'affrontare tali problematiche verranno attivati gli opportuni collegamenti con le strutture sindacali ed imprenditoriali interessate al fine di ricercare, da un lato le occasioni di sviluppo e qualificazione dell'imprenditorialità e dell'occupazione del territorio e dall'altro, salvaguardare le esigenze tecnico/economiche delle imprese
- i necessari interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle aziende, le possibilità di intervento nei confronti degli organi amministrativi e legislativi nazionali, regionali e locali per un sempre maggior accordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti nel territorio considerato, nonché le opportunità offerte dalla legislazione comunitaria sulla formazione professionale
- l'andamento dell'occupazione dell'intero settore, con particolare riferimento a quella giovanile, sia in rapporto all'accordo interconfederale 18.12.'88 ed alla legge n. 451/'94 sui contratti di formazione e lavoro sia sui contratti "atipici"
- l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, in particolare nel Mezzogiorno, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto della legislazione vigente. Su questa problematica le parti, nel confermare l'impegno alle pari opportunità sia all'accesso al lavoro sia alla dinamica di carriera favoriranno la migliore realizzazione delle pari opportunità, individuando altresì suggerimenti per l'auspicato dialogo tra le parti confederali sulla materia. Saranno inoltre individuate azioni informative e formative da indicare alle imprese per facilitare, ove necessario, il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità o paternità
- la possibilità di promuovere progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'inserimento lavorativo mirato ai lavoratori disabili e di altre categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione alla utilizzabilità dei finanziamenti e alle modalità previsti dalle leggi nazionali e regionali.

D - Gruppi industriali

Per i gruppi industriali, intendendo per tali i complessi industriali di rilevante importanza nel settore conciaro, articolati in più stabilimenti dislocati in più zone del Paese, l'informativa sugli investimenti verrà effettuata da ciascun gruppo.

Annualmente, in apposito incontro presso l'Associazione di categoria, ciascun gruppo porterà a conoscenza della FULC, assistita dalle OO.SS territoriali e le relative RSU competenti:

- le spese complessive di ricerca realizzate e previste, la loro incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sulle principali finalizzazioni della stessa, nonché il numero degli addetti
- le prospettive produttive anche in relazione al mercato nazionale e internazionale ed alle sue implicazioni
- le problematiche anche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali. Per tali aspetti le cadenze dell'informazione saranno quelle richieste dai fatti specifici
- il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione per sesso e per classi di età
- le tematiche relative all'area dei quadri
- l'andamento e le tematiche dell'occupazione femminile. In particolare:
 - a) l'andamento dell'occupazione alla luce anche delle risultanze emerse dal rapporto di cui all'articolo 9 della legge n. 125/1991
 - b) le eventuali specifiche problematiche emerse in tema di organizzazione del lavoro, mobilità, flessibilità e valorizzazione professionale.

Su queste tematiche vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia al fine di favorire azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità.

- il numero e la finalizzazione dei contratti di lavoro speciali
- gli interventi formativi inerenti l'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione nonché l'ambiente e la sicurezza
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili

Meloni
G. J. M. V.

R

F. O. M. 3 JF

M. K.

S. P.

M. K.

- gli effetti per i lavoratori interessati a progetti di inserimento mirato per lavoratori disabili e di altre categorie dello svantaggio sociale, individuati a livello di osservatorio territoriale.

Nel corso degli incontri le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali/ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.

Ove, a seguito dell'azione informativa, emergessero convergenze su iniziative riguardanti gli effetti per i lavoratori delle scelte aziendali, per la cui realizzazione fossero reciprocamente ritenuti utili momenti di approfondimento specifico, potranno essere attivati appositi Comitati.

E - Stabilimenti che superano i 60 addetti

Annualmente le imprese di cui trattasi, tramite l'Associazione Industriali territorialmente competente, porteranno a conoscenza della FULC, assistita dalle RSU aziendali:

- il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione per sesso e per classi di età
- l'andamento e le tematiche dell'occupazione femminile. In particolare:
 - a) l'andamento dell'occupazione alla luce anche delle risultanze emerse dal rapporto di cui all'articolo 9 della legge n. 125/1991
 - b) le eventuali specifiche problematiche emerse in tema di organizzazione del lavoro, mobilità, flessibilità e valorizzazione professionale.
Su queste tematiche vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia al fine di favorire azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità.
- il numero e la finalizzazione dei contratti di lavoro speciali
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili
- gli effetti per i lavoratori interessati a progetti di inserimento mirato per lavoratori disabili e di altre categorie dello svantaggio sociale, individuati a livello di osservatorio territoriale
- iniziative formative determinate da eventuali esigenze di aggiornamento professionale connesse con il reinserimento, dopo l'assenza per maternità, delle lavoratrici
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali. Per tali aspetti le cadenze dell'informazione saranno quelle richieste dai fatti specifici.

Nel corso degli incontri, le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali/ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.

Yur
chi
[Signature]
A

Am3
DF
Meloni
Gf

[Signature]
[Signature]

[Signature]

Titolo II - Appalti e decentramento produttivo

1. Le aziende informano le Rappresentanze Sindacali Unitarie
 - sulla natura e caratteristiche delle attività conferite in appalto
 - su eventuali casi di ricorso al lavoro a domicilio (fermo restando il disposto della legge 18.12.1973, n. 877)
 - su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano riflessi sull'occupazione complessiva; ciò per consentire alle organizzazioni sindacali la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali nel territorio
 - sul numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che eventualmente prestino la propria attività all'interno dell'azienda
 - sugli adempimenti che a termini di legge le imprese appaltatrici devono osservare, in particolare in materia di sicurezza.

Per i lavori conferiti in appalto le aziende appaltanti richiederanno assicurazioni sulla qualità delle prestazioni fornite dalle imprese appaltate, secondo i criteri di legge (ad es. ISO 9000, ecc.).

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui sopra non intendono pregiudicare l'organizzazione del ciclo produttivo conciaro

2. Per le attività manutentive degli impianti di produzione, le quali presentino una sostanziale omogeneità e affinità tecnologica con le attività dello stabilimento, le aziende concorderanno con le R.S.U. le possibili soluzioni sostitutive degli appalti, da realizzare gradualmente con l'impiego di personale dipendente dalle aziende stesse.
Fermo restando che la manutenzione va finalizzata alla sicurezza, all'efficienza e alla migliore utilizzazione degli impianti, per la ricerca delle soluzioni sostitutive degli appalti si dovrà tenere conto delle caratteristiche di programmabilità delle attività stesse, della piena utilizzazione delle attrezzature, del carattere di continuità del lavoro, anche in impianti diversi, nonché delle esigenze che le attività di manutenzione oggettivamente richiedono di impiegare la forza lavoro secondo orari e luoghi di intervento opportunamente diversificati secondo specifici accordi.
Gli eventuali problemi occupazionali derivanti dalla contrazione del ricorso all'appalto saranno oggetto di esame a livello sindacale comprensoriale.
3. 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: assicurative, previdenziali, d'igiene e sicurezza del lavoro nonché dei rispettivi contratti di lavoro.
4. Per l'assolvimento degli obblighi derivanti alle imprese appaltatrici dalla legge 20.5.1970, n. 300, le aziende appaltanti si dichiarano disponibili a facilitare, per quanto possibile, la materiale realizzazione delle condizioni di agibilità.
5. A livello locale potrà essere esaminata con le imprese appaltatrici la possibilità di far usufruire al personale delle imprese stesse i servizi di mensa, ove esistenti.
6. Le norme di cui al presente articolo non si applicano nei confronti delle aziende che occupano non più di 50 lavoratori di cui al gruppo 3) dell'art. 5.

Jur
A
A
H
OM3
DF
Lugli

del
Manuel
Paw

Titolo III - Disabili

Le aziende considereranno con la maggior attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei lavoratori disabili, riconosciuti invalidi civili ai sensi della legge 12 marzo 1999, n.68, in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

In particolare le aziende si impegnano a rimuovere, compatibilmente con le esigenze di sicurezza, le barriere architettoniche che possono essere di ostacolo all'accesso alle strutture produttive da parte dei lavoratori disabili con difficoltà motorie.

ju
K

R

A

ans

FF

nda.

sf

af
M
K

Art. 1 - Assunzione

Per le assunzioni valgono le norme di legge.

Secondo le disposizioni dell'art. 25, comma 5 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, le qualifiche dei lavoratori, la cui assunzione non concorre alla formazione della base di computo rispetto al quale va determinato il numero di assunzioni da riservare obbligatoriamente alle categorie riservatarie, risultano dall'accordo U.N.I.C. - F.U.L.C. dell'11 giugno 1993, allegato al presente contratto.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, per iscritto:

- 1) la data di inizio del rapporto
- 2) l'inquadramento ai sensi dell'art. 5
- 3) il trattamento economico iniziale
- 4) la durata del periodo di prova
- 5) il luogo di lavoro
- 6) i dati di registrazione a libro matricola
- 7) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

- 1) il libretto di lavoro o certificato sostitutivo
- 2) documentazione relativa alle assicurazioni sociali, in quanto il lavoratore ne sia in possesso, e quella prevista dalle disposizioni di legge
- 3) stato di famiglia e documenti necessari per fruire dell'assegno nucleo familiare
- 4) carta di identità o documento equipollente
- 5) codice fiscale.

E' facoltà dell'azienda il richiedere, se da essa è ritenuto necessario, al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi, il certificato degli studi compiuti, nonché il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti, sempreché il lavoratore ne sia in possesso.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a consegnare al lavoratore copia del presente contratto di lavoro e dell'eventuale regolamento interno.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

yu
A

A
Om3
DF
Mela
cf

gat
P
S
Kaw

Art. 2 – Rapporto di lavoro a tempo determinato e contratto di fornitura di lavoro temporaneo

A) Contratti a termine

Con riferimento alla nuova disciplina legislativa di cui al D.Lgs. n.368/2001, le parti concordano di incontrarsi entro il 31/12/2003.

B) Contratti di fornitura di lavoro temporaneo

Si applicano le leggi vigenti, per la cui attuazione, ove previsto, le parti stipulanti si incontreranno appositamente.

Dichiarazione a verbale

Resta ferma l'eventuale diversa valutazione delle parti stipulanti sulle leggi di cui sopra.

yu
d

R
d

AmB

DF

5
lu da'
Gf

ad
AmB
Staw

Art. 3 - Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione oltre i limiti sotto indicati.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Il periodo di prova è ridotto da sei mesi a quattro mesi o da quattro mesi a tre mesi per i seguenti lavoratori di cui al gruppo 1) dell'art. 5:

- a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende
- b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitino la stessa attività.

Per i lavoratori che nell'anno precedente hanno prestato attività nella stessa azienda e nella medesima mansione con contratto a termine, interinale ecc. il periodo di prova, nel caso di riassunzione con contratto a tempo indeterminato, sarà pari alla differenza tra il periodo prestato ed i mesi indicati nella tabella in calce e comunque non inferiore a 2 settimane.

Ai lavoratori di cui ai gruppi Q), 1) e 2) dell'art. 5, per quanto concerne il compenso afferente il periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato, qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni, e qualora essa sia avvenuta per licenziamento l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Per i lavoratori di cui al gruppo 3) dell'art. 5 la retribuzione sarà corrisposta per i soli giorni di effettiva prestazione.

La durata del periodo di prova, riferita all'effettivo servizio, a decorrere dal 1° ottobre 2003 è disciplinata dalla seguente tabella:

Mesi	Livelli	Categorie
6	Livelli 8°, 7°, 6°	A, B
4	Livello 5°	C
3	Livelli 4°, 3°, 2°	D, E 1° e 2° P.O.
2	Livelli 1° bis, 1°	E 3° P.O., F.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Art. 4 - Disciplina dell'apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato, ivi compresa la possibilità di assunzione di apprendisti con rapporto di lavoro part-time (art. 8 lettera B) si fa riferimento alle leggi vigenti.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili.

L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova, riferito all'effettivo servizio, di quattro settimane; detto periodo sarà ridotto a due settimane, quando si tratti di apprendista che abbia frequentato corsi professionali per la qualificazione inerente l'apprendistato.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Il periodo di apprendistato, a decorrere dal 1° ottobre 2003, avrà la durata fissata nella tabella che segue, in rapporto sia al titolo di studio già conseguito che al livello finale di destinazione. La durata si riferisce a periodi di effettiva prestazione di lavoro.

TITOLO DI STUDIO	Livelli Categorie	DURATA IN MESI		
		1° bis E, 3a ipo	2° E	3° e seg. A, B, C, D
A) Licenza di Istituto Professionale di Stato ad indirizzo conciario o scuola tecnica industriale ad indirizzo conciario o ammissione al 3° anno di istituto tecnico industriale ad indirizzo conciario o titolo equipollente		18	24	30
B) Licenza di scuola media inferiore o altro titolo di studio non compreso sub A		20	28	36

Ai fini della durata dell'apprendistato i periodi di servizio prestati presso altri datori di lavoro vengono cumulati a tutti gli effetti, purché essi non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori ad un anno e purché i precedenti periodi siano stati prestati presso azienda conciaria e nella stessa mansione.

L'apprendista non può essere sottoposto a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle ad incentivo.

Formazione degli apprendisti

Per la formazione, sia esterna sia interna, salvo quanto previsto dai decreti ministeriali attuativi dell'art. 16 della legge n. 196/1997 le aziende avranno a riferimento i principi fissati da una Commissione paritetica istituita appositamente dalle parti stipulanti il CCNL entro il 2003.

La formazione dell'apprendista all'interno dell'impresa sarà seguita da un tutor che curerà le necessità di raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

Per la designazione del tutor l'impresa si attiene alle indicazioni di cui al DM 28 febbraio 2000, n.22.

I momenti formativi a carattere professionalizzante sono predisposti con contenuti specifici differenti per gruppi di profili omogenei in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze di base necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

A questo fine sono state individuate le seguenti aree:

Area di attività	Gruppi professionali omogenei
Amministrativa	<ul style="list-style-type: none"> - contabilità industriale - personale/organizzazione - sistemi informatici
Commerciale	<ul style="list-style-type: none"> - vendite/acquisti/manifestazioni fieristiche/marketing - logistica/magazzini/spedizioni

- Tecnico/produttiva
- produzione e conduzione impianti
 - manutenzione
 - ambiente/sicurezza/qualità
 - progettazione/tecnologia prodotto
 - laboratorio/ricerca/sviluppo

Per gli apprendisti classificati al punto A della tabella le ore di formazione esterna saranno ridotte a 60 annuali (anziché 120).

Nel caso di assunzione di apprendista, che nell'ambito di precedente rapporto abbia già seguito moduli di formazione esterna previsti per lo stesso profilo professionale, sarà esentato dalla frequenza dei moduli già completati.

La retribuzione dell'apprendista è costituita dal minimo tabellare dovuto al lavoratore della Categoria F riproporzionata secondo la tabella che segue:

DURATA DELL'APPRENDISTATO	R E T R I B U Z I O N E			
	1° sem.	2° sem.	3° sem.	restante periodo
18 mesi	75%	80%	85%	-
20 mesi	75%	80%	85%	90%
24 mesi	75%	80%	85%	90%
28 mesi	75%	80%	85%	90%
30 mesi	75%	80%	85%	90%
36 mesi	75%	80%	85%	90%

Dopo 18 mesi di apprendistato le percentuali di cui sopra saranno riferite al minimo tabellare del livello di riferimento.

Dal 1° ottobre 2003, in caso di malattia e/o di infortunio non sul lavoro agli apprendisti non in prova le aziende corrisponderanno un trattamento assistenziale a proprio carico pari al 50% della normale retribuzione dell'apprendista, dal 1° al 180° giorno, computati sommando tutti gli eventi morbosi e comunque per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa precedentemente prestata.

Circa la comunicazione, l'attestazione, il controllo ed i termini di conservazione del posto relativamente agli eventi sopraddetti, vale quanto disposto dall'art. 39 ccnl per gli altri lavoratori.

La durata delle ferie è pari a 30 giorni di calendario per gli apprendisti di età inferiore a 16 anni e a 4 settimane per quelli che hanno superato i 16 anni di età.

Al termine dell'apprendistato l'apprendista sostiene le prove di idoneità previste dalle norme legislative e consegue la qualifica nel caso di esito favorevole delle stesse.

Si applicano le leggi vigenti, per la cui attuazione, ove previsto, le parti stipulanti si incontreranno appositamente.

Dichiarazione a verbale

Resta ferma l'eventuale diversa valutazione delle parti stipulanti sulle leggi di cui sopra.

A collection of handwritten signatures in black ink, including names like 'Meloni' and 'M. B.', scattered across the bottom half of the page.

Art. 5 - Classificazione del personale

Con decorrenza dal 1° gennaio 2001 i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta dalle seguenti 6 categorie nell'ambito delle quali sono previste figure professionali con mansioni contrattualmente considerate equivalenti, distribuite su diverse posizioni organizzative.

Categorie	Posizioni organizzative
A	1
B	1 - 2
C	1 - 2
D	1 - 2
E	1 - 2 - 3
F	--

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie e nelle posizioni organizzative viene effettuato sulla base delle seguente declaratorie e profili:

Categoria A:

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori quadri che ricoprono posizioni preposte a importanti settori di attività aziendale che richiedono:

- conoscenza specifica e pluriennale esperienza in più discipline da integrare tra loro, maturate anche attraverso il presidio di posizioni appartenenti alle categorie inferiori
- ampia discrezionalità di poteri ed autonomia direttiva ai fini dello sviluppo e dell'attivazione dei programmi stabiliti dalla direzione aziendale
- responsabilità di coordinamento e di controllo di unità organizzative di notevole importanza
- responsabilità economiche di impatto rilevante per l'azienda e che comportano l'assunzione di decisioni integrate con più aree funzionali e la gestione di risorse aziendali in misura rilevante.

Appartengono alla presente categoria inoltre, previo superamento di apposito giudizio di idoneità i ricercatori in possesso di diploma di laurea e con esperienza di lavoro di almeno otto anni post-laurea in attività di ricerca acquisita attraverso borse di studio, dottorati di ricerca o da altri canali equivalenti di formazione, con capacità acquisita, comprovata da elementi oggettivi nel determinare autonomamente avanzamenti significativi nelle conoscenze nel settore di preminente attività, con buona conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta.

Categoria B:

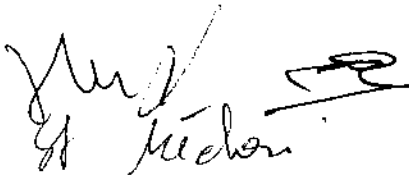
Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori impiegati con funzioni direttive, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali o che svolgono funzioni specialistiche equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza, che richiedono:

- conoscenza ed esperienza pluriennale in più attività, tra loro connesse, maturata anche in posizioni appartenenti a categorie inferiori
- responsabilità economiche rilevanti connesse alla realizzazione di significativi programmi aziendali, che comportano l'assunzione di decisioni con un ampio grado di autonomia, i cui risultati sono misurati periodicamente a consuntivo
- responsabilità, coordinamento, controllo e sviluppo di unità organizzative e di risorse umane di notevole importanza.

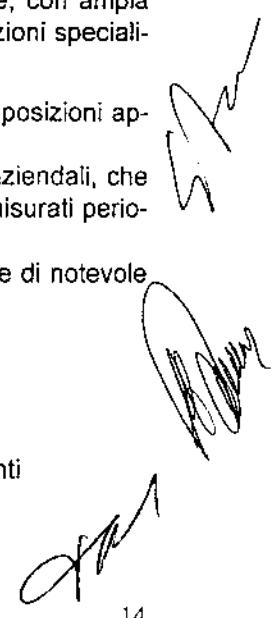
Profili posizione organizzativa 1a

Profili impiegati (1)

- responsabile settore protezione ambientale e sicurezza di stabilimento con oltre 30 dipendenti
- responsabile laboratorio controllo qualità







- responsabile delle politiche di marketing che coordina la realizzazione di iniziative pubblicitarie e promozionali
- capo ufficio commerciale, responsabile della gestione degli ordini e dei servizi alla clientela
- ricercatore in possesso di diploma di laurea con esperienza specifica o pluriennale nel campo della ricerca che coordina in maniera completamente autonoma l'attività di altro personale.
- responsabile acquisti che conduce direttamente, nell'ambito delle deleghe ricevute, le trattative di acquisto

Profili posizione organizzativa 2a

Profili impiegati (I)

- responsabile settore protezione ambientale e sicurezza di stabilimento fino a 30 dipendenti
- responsabile settore amministrativo
- responsabile amministrazione personale
- specialista tecnico di laboratorio in possesso di cultura tecnico scientifica a livello universitario, di una solida esperienza specifica e di competenza e capacità che gli consentono di operare con rilevante autonomia operativa e decisionale all'interno degli obiettivi prefissati.

Categoria C:

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati con mansioni di concetto, le qualifiche speciali di equivalente professionalità e gli operai in possesso di elevata qualificazione professionale, cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedono:

- facoltà di iniziativa e completa autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro
- esperienza specialistica consolidata delle mansioni svolte e delle problematiche connesse, maturata attraverso adeguati percorsi formativi
- guida, coordinamento e controllo di squadre di operai
- esperienza approfondita di più specializzazioni tra loro collegate e di tutte le loro applicazioni operative.

Profili posizione organizzativa 1a

Profili impiegati (I)

- responsabile import/export
- tecnico responsabile degli impianti di depurazione delle acque di scarico
- tecnico responsabile del controllo e del coordinamento dei servizi tecnici
- tecnico responsabile di produzione
- impiegati amministrativi con specifica competenza nella contabilità generale, industriale e/o di settore
- impiegati addetti ad operazioni che comportano rapporti con clienti e fornitori, con responsabilità ed autonomia funzionale

Nota

Laureati ed i diplomati in specialità tecniche inerenti all'industria conciaria, purché svolgano attività corrispondenti al titolo conseguito, non possono essere assegnati, anche se al primo impiego, ad una categoria inferiore alla C. Per i primi 2 anni di effettivo servizio nel settore essi possono essere retribuiti con una riduzione del 7% sullo stipendio della categoria di assegnazione

Profili qualifiche speciali (Q.S.)

- capo squadra che guida e coordina squadre di operai che svolgono lavori ed operazioni per le quali sono richiesti prevalentemente requisiti di capacità e conoscenze tecniche superiori a quelli previsti per le squadre guidate da lavoratori appartenenti alla categoria D
- capo squadra che, pur guidando squadre che comporterebbero l'inquadramento nella categoria D, svolgono però mansioni di particolare importanza e responsabilità paragonabili a quelle affidate a quelle dei lavoratori di cui al profilo precedente.

Profili operai (O)

- operaio macchinista di pellicceria che, in base a verificata professionalità ed esperienza di lavoro, esegue sulle macchine scarnatrici a disco operazioni richiedenti particolare messa a punto dello spessore del cuoio delle pelli in quanto possono incidere sull'integrità della pelle stessa
- preparatore responsabile di colori grassi ed ingredienti chimici e addetto alla campionatura e sperimentazione di nuove ricette, con responsabilità anche di variazioni di dosaggio e del controllo, e conseguente, completa responsabilità del prodotto, possibilmente con l'uso anche di strumenti computerizzati

*per la
Me lon GA*

H Omz

15

- addetti alla determinazione del grado di scelta delle pelli, che comporta la completa responsabilità ed autonomia nella classificazione del grado e della qualità delle pelli in base alle esigenze flessibili dei clienti.

Profili posizione organizzativa 2a

Profili impiegati (I)

- assistente di marketing che secondo le direttive ricevute organizza le relative attività operative
- tecnologo di ricerca in possesso di cultura tecnico scientifica a livello universitario e/o equivalente, responsabile dello svolgimento di singoli temi di ricerca

Profili operai (O)

- preparatori di colori, grassi ed ingredienti chimici e addetti alla campionatura e sperimentazione di nuove ricette, con responsabilità anche di variazioni di dosaggio e del controllo, con piena autonomia del lavoro stesso
- personale che esegue su macchine a nastro (es. spaccatrici), operazioni richiedenti attenta sorveglianza e varie e complesse verifiche, con particolare messa a punto dello spessore, in quanto possono incidere sull'integrità della sostanza pelle
- addetti al montaggio e alla messa a punto o alla riparazione, con la modifica di gruppi e impianti meccanici o di impianti elettrici, che interpretano schemi costruttivi di particolare complessità e relativi schemi funzionali
- bottalista di tintura con responsabilità di variazioni di dosaggio e del controllo

Categoria D:

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati d'ordine con mansioni di natura tecnico/amministrativa, qualifiche speciali ed operai con mansioni operative, produttive, manutentive o di controllo, cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedono:

- facoltà di iniziativa, variabilità e responsabilità per quanto attiene alle modalità di svolgimento del lavoro
- autonomia esecutiva nell'ambito delle proprie mansioni
- approfondite conoscenze professionali teoriche e pratiche relative alla propria specializzazione, acquisite, anche attraverso percorsi formativi ed accompagnate da prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione
- guida e controllo di squadre di operai che svolgono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità e generiche conoscenze tecniche

Profili posizione organizzativa 1a

Profili impiegati (I)

- operatore esperto su elaboratore elettronico
- disegnatore particolarista, che su istruzioni del progettista, provvede allo sviluppo grafico di particolari costruttivi di apparecchiature, tubazioni, carpenteria, fabbricati, fondamenta, cunicoli ed alla stesura dei dettagli delle linee corredati di tutte le informazioni tecniche e di eventuali dati economici per la messa in opera
- addetto al centro elaborazione dati che provvede, in base a procedure standardizzate, alla raccolta e verifica del materiale in input, all'inoltro dello stesso alla sala operativa, al ricevimento dei documenti elaborati, alla verifica degli stessi ed al successivo inoltro agli utenti
- segretaria dattilografa con conoscenza di lingue estere - utilizzate con normale continuità nelle pratiche di ufficio e per fornire esaurienti risposte telefoniche - che redige autonomamente corrispondenza semplice, organizza e gestisce archivi e schedari, appronta prospetti su indicazioni di massima reperendo ed elaborando opportunamente i dati, tiene aggiornata l'agenda degli impegni, provvede - in collegamento con gli enti preposti - all'organizzazione logistica di riunioni, viaggi, ecc.
- selezionatore che riceve il grezzo con facoltà di bonifici
- magazziniere che consegna il finito con facoltà di bonifici e selezioni
- magazziniere grezzo da pellicceria pregiata con controllo della qualità, addetto al ricevimento delle merci.

Profili operai (O)

- addetti alla determinazione del grado di scelta delle pelli finite che comporta anche la responsabilità di classificare
- selezionatore conciato da pellicceria pregiata per tintura e/o tagliatore con riparazione di pelli in finitura

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature
16

- personale che nel settore pellicceria esegue a mano o a macchina operazioni richiedenti particolare messa a punto dello spessore del cuoio, in quanto possono incidere sull'integrità della pelle (scaricatori a mano)
- personale operaio del settore pellicceria responsabile della conduzione dei bottali
- conduttori di impianto di spruzzatura con responsabilità del dosaggio e messa a punto della tinta al fine di garantire il risultato prestabilito
- rasatori di pelli bovine con esperienza pluriennale continuativa ed effettiva nella mansione, abilitati ad interventi di regolazione e manutentivi sull'impianto, con responsabilità del risultato qualitativo della pelle e dello spessore della stessa, secondo le specifiche di lavorazione, eventualmente con l'ausilio di rasatori di livello inferiore
- conduttori di caldaie per le quali si richiede la patente di primo grado oltre 20 tonn/h. di vapore.

Profili posizione organizzativa 2

Profili impiegati (I)

- segretaria dattilografa, con conoscenza di lingue estere, che redige corrispondenza semplice, organizza e gestisce archivi e schedari, provvede al reperimento ed elaborazione di dati per l'aggiornamento di evidenze o per la stesura di prospetti, provvede - in collegamento con gli enti preposti - all'organizzazione logistica di riunioni, viaggi, ecc.
- lavoratore che effettua analisi chimiche o biologiche complesse o adotta tecnologie similari di laboratorio chimico o biologico, con completa elaborazione dei dati relativi e valutazione critica sia degli stessi che della metodica impiegata.

Profili qualifiche speciali (Q.S.)

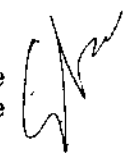
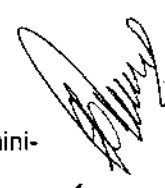

- capo squadra che guida, coordina e controlla squadre di operai che svolgono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità e generiche conoscenze tecniche, comunque acquisite

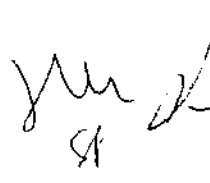

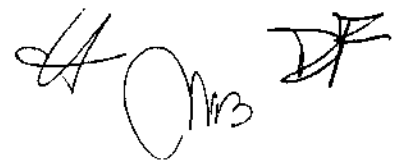

Profili operai (O)

- personale operaio addetto, nel corso del processo di trasformazione, al controllo della qualità richiesta
- personale addetto alla conduzione di impianti che in base a metodi di lavoro e norme prestabiliti, compie - anche con l'ausilio di strumenti ed apparecchiature complessi - le operazioni necessarie atte ad assicurare il regolare funzionamento per garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta
 - personale che in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue miscele complesse di prodotti chimici da impiegare nel corso della lavorazione oppure esegue analisi ricorrenti di carattere chimico/fisico di natura complessa
- personale che esegue a mano o a macchina operazioni richiedenti attenta sorveglianza e varie e complesse verifiche con particolare messa a punto di uno spessore predeterminato in quanto possono incidere sull'integrità della pelle (smerigliatori addetti all'introduzione con cambio carta e regolazione macchina, rasatori e, nel settore pellicceria, gli smerigliatori)
- addetti alla classificazione del grezzo
- addetti alla tamponatura a mano su campioni e peliami per la realizzazione di effetti speciali (anticature, sfumature, colorazioni speciali, ecc.)
- personale del settore pellicceria che esegue a mano operazioni di rasatura del pelo di pelli pregiate
- lavoratori che nella lucidatura dei rettili e nella lissatura di pelli pieno fiore mediofini (per le quali non siano necessarie ulteriori operazioni per l'utilizzazione del manufatto) compiono lavori che richiedono particolare esperienza, comunque acquisita
- addetti ai servizi sanitari con adeguato diploma di specializzazione
- addetti alla manutenzione ed al montaggio negli impianti e nelle officine, che sono in grado di svolgere lavori specializzati, che interpretano schemi produttivi già predisposti di particolare complessità e relativi schemi funzionali
- lavoratori della pellicceria che eseguono a mano e a spruzzo sfumature sul pelo, operazioni che richiedono adeguata capacità, particolare esperienza comunque acquisita
- conduttori di caldaie per le quali sia richiesta la patente di secondo grado fino a 20 tonn/h. di vapore.

Categoria E:

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati d'ordine con mansioni di natura tecnica od amministrativa ed operai, cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedono:



 17

- conoscenze professionali specifiche accompagnate da adeguata esperienza acquisita nell'esercizio della mansione
- idonee capacità tecnico/pratiche, eventualmente acquisite in corsi professionali e conoscenza delle macchine e dei materiali
- autonomia esecutiva nell'ambito di metodi e procedure sostanzialmente definiti

Profili posizione organizzativa 1

Profili impiegati (I)

- addetto ad uffici amministrativi che, compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione note di credito e di addebito, compilazione fatture, rilevazioni ed elaborazione di dati per la contabilizzazione di paghe, stipendi e contributi

Profili operai (O)

- specialisti di mestiere che, in condizioni di autonomia esecutiva, negli impianti e nelle officine sono in grado di svolgere lavori qualificati
- aiuto permanente del capo spruzzo
- addetti alla classificazione dei semilavorati e dei sottoprodotti
- personale che esegue non occasionalmente tutte le seguenti operazioni di rifinitura: fondo spruzzo, con responsabilità di verifica del regolare funzionamento dello spruzzo, rifilatura e tamponatura a macchina

Profili posizione organizzativa 2

Profili impiegati (I)

- disegnatore non esclusivamente lucidista
- operatore su elaboratori elettronici
- impiegato tecnico con mansioni d'ordine nell'ambito dei servizi o dei settori di produzione.

Profili operai (O)

- specialisti di mestiere che, in condizioni di autonomia esecutiva, negli impianti e nelle officine sono in grado di svolgere lavori generici, oppure di condurre automezzi e/o carrelli semoventi per trasporti interni con prelievo, impilamento e stoccaggio in posti prestabiliti
- personale addetto alla conduzione di impianti che, in base a metodi di lavoro e norme prestabiliti, compie - anche con l'ausilio di strumenti ed apparecchiature - le operazioni necessarie atte ad assicurare il regolare funzionamento per garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta
- personale che nell'ambito delle operazioni di rifinitura svolge lavori delicati e complessi, per la cui esecuzione occorrono capacità e conoscenze tecnico/pratiche
- personale addetto ad impianti di produzione (es. inchiodatura, pressatura, bottalatura, palissonatura)
- personale del settore pellicceria che esegue operazioni di rasatura a macchina del pelo di pelli pregiate
- personale operaio del settore pellicceria addetto al carico e scarico bottali
- personale addetto con continuità alla tamponatura a fondo
- conduttori di caldaie per le quali è richiesta la patente di terzo grado fino a 3 tonn/h. di vapore
- personale addetto a mansioni di regolazione di misuratrici elettroniche.

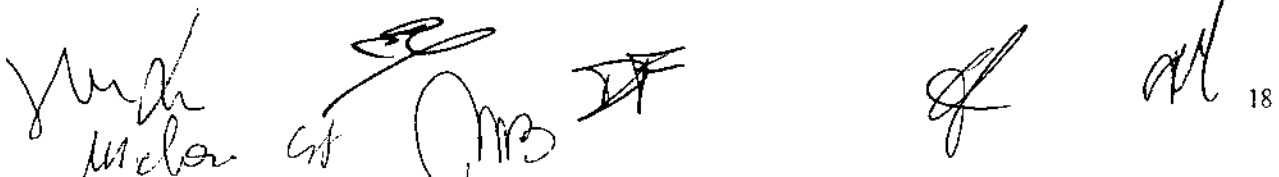
Profili posizione organizzativa 3

Profili impiegati (I)

- addetti a mansioni semplici di ufficio, stenodattilografi ed addetti alla semplice memorizzazione e/o visualizzazione dei dati.

Profili operai (O)

- personale di produzione che esegue stabilmente, a mano o a macchina, mansioni semplici, in base a metodi di lavoro prestabiliti
- personale addetto ad operazioni di pesatura, di misura, di verifica o controllo visivo, anche con l'ausilio di macchine elettroniche
- personale addetto alla molatura di pelli scamosciate non per abbigliamento.


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact.

Categoria F:

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità pratiche, comunque acquisite, quali addetti a lavori di carico e scarico a mano, generici di pulizia, lavaggio manuale ed analoghi lavori di fatica, nonché i lavoratori con mansioni produttive di nuova assunzione per un periodo di parcheggio non superiore ai 14 mesi. A tal fine si cumuleranno i precedenti periodi di lavoro svolto in congeria in mansioni identiche a quelle di assegnazione

Ai lavoratori della Categoria A (Quadri) si conviene di riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relativi a fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Ad essi si conviene di riconoscere, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, un trattamento aggiuntivo al trattamento di fine rapporto pari ad un terzo della indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, sempre che, entro 90 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, procedano alla risoluzione del rapporto di lavoro senza effettuazione del preavviso.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore, al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

Infine, a tali lavoratori si conviene di riconoscere interventi formativi per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto delle responsabilità loro affidate.

Per i lavoratori della Categoria A l' "indennità di funzione" è costituita da € 25,82 mensili.

I nuovi assetti avverranno attraverso assorbimenti sui superminimi individuali esistenti, purché non in contrasto con una esplicita previsione di non assorbimento. Pertanto, ai lavoratori che al 1° gennaio 2001 saranno inquadrati nella Cat. E, 1a posizione organizzativa, dai superminimi individuali potrà essere assorbito l'importo di Lire 15.000.- mensili (pari a € 7,75).

La distinzione tra quadri, impiegati, qualifiche speciali e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Ai fini suddetti, il collegamento fra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

Gruppo Q)	- Quadri	Categoria A
Gruppo 1)	- Qualifica Impiegatizia (I)	Categoria B 1a e 2a posizione organizzativa Categoria C 1a e 2a posizione organizzativa Categoria D 1a e 2a posizione organizzativa Categoria E 1a, 2a e 3a posizione organizzativa Categoria F
Gruppo 2)	- Qualifica Speciale (CS)	Categoria C 1a posizione organizzativa Categoria D 2a posizione organizzativa
Gruppo 3)	- Qualifica Operaia (O)	Categoria C 1a posizione organizzativa Categoria C 2a posizione organizzativa Categoria D 1a posizione organizzativa Categoria D 2a posizione organizzativa Categoria E 1a, 2a e 3a posizione organizzativa

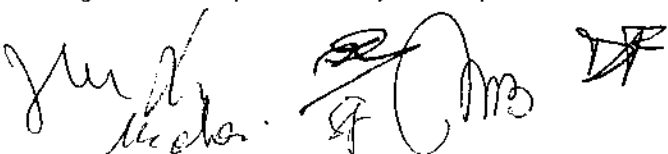
Categoria F

Con riferimento all'art. 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 le parti identificano come lavori particolarmente pesanti i seguenti:

- lavori di riviera, compresa la spaccatura in trippa
- taglio e movimentazione a mano di pelli bovine grezze.

Nota a verbale.

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della legge 190/1985, le parti si danno atto che caratteristiche indispensabili della categoria dei quadri sono costituite: dallo svolgimento con carattere continuativo di funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attivazione dei programmi dell'impresa, dalla responsabilità di coordinamento e di controllo di più unità organizzative di particolare importanza per attività aziendale, da ampia discrezionalità di poteri nel perseguimento



  19

delle finalità prefissate nonché dal possesso di equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'azienda.

In base a quanto sopra le parti riconoscono che appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori inquadrati nell'ottavo livello/ Categoria A.

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente articolo si è data attuazione al disposto della legge 190/1985.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Melan
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Art. 8 - Orario di Lavoro - Part-time

A - Orario di lavoro

La durata massima dell'orario di lavoro normale è regolata dalla legge e nulla viene innovato a tali disposizioni.

L'orario di lavoro è: a) normale, b) straordinario.

In relazione all'esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni ed altre assenze retribuite.

a) L'orario settimanale del singolo lavoratore è di 40 ore e la settimana lavorativa è normalmente di 5 giorni, salvo i casi in cui si applica il regime flessibile.

Saranno altresì considerati normali gli eventuali regimi di prestazioni lavorative inferiori a quello di cui sopra, definiti aziendalmente mediante assorbimento dei riposi e delle riduzioni di orario corrispondenti di cui al successivo art. 11. In tali casi, le giornate lavorative per le quali è prevista una prestazione di lavoro inferiore alle 8 ore saranno considerate pari ad 8 ore in caso di ferie ed altre cause di assenza del lavoro.

Eventuali distribuzioni diverse dell'orario di lavoro settimanale potranno essere effettuate mediante accordo tra Direzione e RSU.

L'orario normale di lavoro può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane; pertanto, in relazione alle previsioni del mercato, di cui alla prima parte del ccnl, l'azienda può attuare, previa contrattazione con le RSU della tempistica di recupero della flessibilità, programmi di orario tendenzialmente su base annua, semestrale e/o su cicli più brevi, comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore o all'inferiore orario di cui al 2° comma, lettera a) del presente articolo, e settimane a prestazioni lavorative inferiori a tali limiti.

In questi casi, le ore di lavoro prestate in eccedenza all'orario settimanale aziendalmente definito non costituiscono lavoro straordinario e sono compensate nel mese di competenza esclusivamente con la maggiorazione del 10% di cui all'art. 9, punto 1 del presente contratto.

Ai lavoratori che nel corso del mese hanno prestato la loro opera per il particolare orario fissato in azienda o che si sono assentati per cause che comportano il diritto alla retribuzione, va liquidata l'intera retribuzione mensile, intendendosi in tal modo compensate, oltre al lavoro prestato, anche le assenze retribuibili.

Nel caso in cui l'azienda abbia la necessità di modificare il calendario precedentemente definito per soddisfare commesse di lavoro, dovrà dare preventiva e motivata comunicazione alla RSU, compresa la indicazione di massima dei picchi e dei flessi relativi.

Le quantità minime delle prestazioni orarie, al netto delle riduzioni di orario di cui al successivo art. 11, ed al lordo di assenze per malattia e infortunio, ferie ed altre giustificate cause, vengono contrattualmente fissate in:

- per l'anno	1999	ore	1.932	2003
- per l'anno	2000	ore	1.892	2004
- per l'anno	2001	ore	1.908	2005
- per l'anno	2002	ore	1.908	2006

b) L'orario straordinario è quello prestato oltre le 40 ore effettive settimanali. Esso deve trovare giustificazione in esigenze imprescindibili ed indifferibili, quali la necessità di far fronte a commesse e a situazioni di punta del mercato con vincolanti termini di consegna, al pericolo di una perdita di commessa purché documentata, alla salvaguardia dell'integrità della pelle nelle varie fasi di lavorazione (purché non dia luogo a comprovati comportamenti antisindacali), ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari periodi dell'anno ed a nuove incombenze legislative ed amministrative nonché in caso di ripristino degli impianti.

Salvo i casi di urgenza e/o necessità il lavoro straordinario va preventivamente contrattato con la RSU.

Il ricorso al lavoro straordinario non può avvenire per correlative diminuzioni dell'organico ascrivibile alla responsabilità dell'azienda.

Le aziende forniscono su richiesta alla R.S.U. mensilmente il numero delle ore straordinarie complessivamente prestate per servizio o reparto.

Chiarimento a verbale

In considerazione delle particolari funzioni svolte da tali lavoratori, si chiarisce che i Q.S del 5° livello si considerano esclusi dall'applicazione delle norme relative ai limiti di orario

c) Al fine di attuare una strategia dell'occupazione, con cadenza semestrale le parti (RSU, azienda, organizzazioni sindacali territoriali ed associazioni imprenditoriali) possono esaminare l'andamento del lavoro

der:

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

straordinario, per valutare le alternative che possono avvicinare l'orario di fatto all'orario contrattuale, anche tramite assunzioni a tempo determinato e con contratti di fornitura di lavoro temporaneo (art. 2 ccnl) e part-time orizzontale e/o verticale a tempo indeterminato (art. 8 lettera B ccnl.)

- d) Le parti stipulanti, nel riconfermare la validità e conseguente opportunità applicativa delle norme contrattuali che disciplinano l'orario di lavoro, convengono di avviare il monitoraggio delle prestazioni straordinarie attraverso l'Istituto dell'Osservatorio Nazionale di settore. In occasione del prossimo rinnovo biennale le parti, sulla base delle risultanze dell'Osservatorio, decideranno di concordare strumenti, quali il conto ore, che, nell'ambito delle specificità del settore, saranno finalizzati al governo e controllo del lavoro straordinario.
- e) Nei casi di crisi aziendali strutturali con eccesso di personale, in rapporto alle entità delle eccedenze, alla tipologia del lavoro ed alla fungibilità professionale, le imprese, le RSU, e/o le organizzazioni sindacali territoriali potranno concordare l'utilizzo di strumenti di legge, al fine di contenere l'impatto sociale; nell'ordine: contratti di solidarietà (Leggi 836/84 e 236/93), part-time, cassa integrazione e mobilità.

L'orario normale di lavoro fissato in azienda sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

Ove esistano orologi in stabilimento, le ore di lavoro saranno contate in base ad un unico orario.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e devono prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro straordinario.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività di cui ai punti b) e c) dell'art. 10. Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale o settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro disposto in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per lavoro festivo o straordinario festivo.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. Il lavoro straordinario - fermo restando quanto previsto al precedente punto b) - nonché il lavoro festivo dovrà essere disposto ed autorizzato dalla Direzione Aziendale.

Si applicano le leggi vigenti per la cui attuazione, ove previsto, le parti stipulanti si incontreranno appositamente.

Dichiarazione a verbale

Resta ferma l'eventuale diversa valutazione delle parti stipulanti sulle leggi di cui sopra.

Nota:

La graduale riduzione della durata settimanale dell'orario normale di lavoro del singolo lavoratore da 48 a 40 ore è stata effettuata con i precedenti contratti collettivi senza decurtazione della retribuzione secondo le normative di cui agli stessi contratti.

Dichiarazione delle parti stipulanti.

I) *Premesso che il perseguimento di un maggior livello di produttività delle imprese costituisce comune obiettivo delle Parti e che la crescita dell'occupazione può essere perseguita anche migliorando il livello di competitività e cogliendo le opportunità offerte dal mercato, le Parti, riconoscendo la necessità di applicare le norme contrattuali di cui al presente articolo in modo da facilitare il conseguimento di tali obiettivi, convengono di verificare la corretta attuazione delle norme del presente articolo.*

In questo contesto, le Parti a livello nazionale esamineranno anche eventuali casi particolari in rapporto alla situazione di mercato, alle caratteristiche tecnologiche, organizzative ed occupazionali delle aziende e con particolare riferimento a quelle dislocate nel Mezzogiorno, al fine di accertare la possibilità di conseguire una maggiore produttività tecnico-economica combinando una maggiore durata nel periodo settimanale di utilizzo degli impianti con diversi regimi dell'orario di lavoro del personale addetti. Tali regimi saranno ricavabili ricorrendo alla utilizzazione, in aggiunta a quelle previste per il personale giornaliero (6 giornate), di ulteriori giornate di riposo fino a raggiungere l'orario dei turnisti a ciclo continuo.

II) *Nei casi di crisi aziendali strutturali con eccesso di personale e particolare rilevanza sociale rispetto*

Richard
John
AH
22
AK

alla situazione occupazionale e produttiva delle aree territoriali, soprattutto nel Mezzogiorno, si verificherà la possibilità di attuare forme di rotazione del personale, in regime di orario ridotto rispetto al normale nonché forme di lavoro part-time, quando è operante la Cassa Integrazione Guadagni Speciale, anche alla luce delle necessarie modifiche legislative nonché delle norme sulla mobilità, purché:

- a) sia realizzata la necessità di dimensionare l'organico aziendale alle reali necessità produttive, in modo tale che risultino compatibili con le esigenze tecnico produttive ed organizzative;
- b) non siano impediti eventuali processi di mobilità;
- c) siano evitati, anche per mezzo di compensazione, gli eventuali oneri economici derivanti.

ju
K
RE
A
MB
DP
Mela.
G

aul
Amico
Amar

B - Part-time

Per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale si fa riferimento alla legge 19.12.84 n. 863, art. 5, sostituita dal D.Lgs. n. 64 del 25.2.2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato anche un mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta e a favorire diversi processi organizzativi, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da un atto scritto, nel quale siano indicati:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità. L'orario di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente ed orizzontalmente
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti
- c) priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibile con la natura del rapporto stesso.

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative è consentita la prestazione di lavoro aggiuntiva rispetto al minor orario concordato, in attuazione dei commi 3, lett. c) e 4, art. 5, D.L. 30.10.84 n. 726 convertito, con modificazioni, in L. 19.12.84, n. 863.

Anche in virtù degli elementi conoscitivi acquisiti in sede di Osservatorio Nazionale, le parti firmatarie si danno atto dell'opportunità di procedere, nel corso della vigenza contrattuale, ad un approfondimento specifico, al fine di poter eventualmente pervenire ad una regolamentazione contrattuale di questo rapporto di lavoro.

Si applicano le leggi vigenti per la cui attuazione, ove previsto, le parti stipulanti si incontreranno appositamente.

Dichiarazione a verbale

Resta ferma l'eventuale diversa valutazione delle parti stipulanti sulle leggi di cui sopra.

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

Art. 9 - Lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni: maggiorazioni

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni sottoindicate sono le seguenti:

1) lavoro prestato in caso di distribuzione dell'orario normale come media su un arco di più settimane di cui alla lettera a) dell'art. 8:	12%
2) lavoro straordinario diurno (feriale) per le prime 8 ore	15%
per le ore successive alla 48a:	
per la prima ora	25%
ore successive	35%
3) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi	50%
4) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati:	
lavoratori di cui al gruppo 3 dell'art. 5	30%
lavoratori di cui ai gruppi Q, 1 e 2 dell'articolo 5	50%
5) lavoro effettuato in turni avvicendati:	
a) turni diurni	4%
b) turno notturno	37%
6) lavoro domenicale con riposo compensativo	27%
7) lavoro straordinario festivo	71%
8) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati)	
1a ora	61%
ore successive	76%

Per il lavoro straordinario e festivo competono, per le ore di lavoro prestate e in aggiunta alla retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Tali percentuali vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 13 calcolate secondo i criteri previsti dall'art. 19.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate viene riconosciuta una mezz'ora di riposo retribuita, fermo restando che ciascuna delle percentuali di maggiorazione del punto 5 subisce una conseguente riduzione del 4%.

È in facoltà dell'azienda applicare agli altri lavoratori quanto previsto per le donne ed i minori in materia di pause retribuite (diurne e/o notturne) ed assorbimento delle relative maggiorazioni.

Le percentuali di cui al presente articolo non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore. Peraltro, nei confronti del personale turnista alle percentuali sopra previste per il lavoro effettuato in turni avvicendati andrà aggiunta la percentuale di maggiorazione di cui al precedente punto 5, in caso di lavoro prestato in giornata domenicale, o la percentuale di cui al precedente punto 3, in caso di lavoro prestato nei giorni considerati festivi.

Chiarimento a verbale.

- 1) Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni previste dal presente articolo si chiarisce che le ore non lavorate in dipendenza di festività sono da computare come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.
- 2) La percentuale del 4% prevista per lavoro effettuato in turni diurni verrà corrisposta anche ai lavoratori che si avvicendano nei due soli turni diurni.

Norma transitoria

Le modifiche e le maggiorazioni di cui al presente articolo decorrono dal 1° ottobre 2003.

Art. 10 - Riposo settimanale e giorni festivi

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa. Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non venga concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche ed i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui ai commi precedenti
- b) le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno
- c) le 9 seguenti festività:
 - 1) Capodanno
 - 2) Epifania (6 gennaio)
 - 3) Assunzione (15 agosto)
 - 4) Ognissanti (1° novembre);
 - 5) Immacolata Concezione (8 dicembre)
 - 6) S. Natale (25 dicembre)
 - 7) S. Stefano (26 dicembre)
 - 8) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento
 - 9) il giorno successivo alla Pasqua.

Il lavoro nelle festività sopra indicate è consentito sotto l'osservanza delle norme di legge; comunque l'effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 22. Qualora una delle festività di cui alle lettere b) e c) cadesse di domenica è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione calcolata secondo le norme di cui all'art. 18.

Allo scopo di semplificare la corresponsione, tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino in domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Resta fermo che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo, a meno che in detta giornata vi sia prestazione lavorativa.

In sede aziendale potrà essere concordato di sostituire il trattamento anzidetto con il godimento di una giornata di riposo.

Le norme su riportate si applicano anche nel caso che due delle festività di cui alle lettere b) e c) insieme coincidano con una giornata domenicale.

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signature and initials on the right side of the page]

Art. 11 - Riposi aggiuntivi e riduzioni dell'orario di lavoro.

Con il ripristino della festività dell'Epifania e del 2 giugno i lavoratori hanno diritto di godere annualmente 4 giornate di riposo anziché sei, in sostituzione di quanto previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977 per le 7 ex-festività e ciò tenendo anche conto di quanto stabilito nel "Chiarimento a verbale" di cui all'art. 12.

I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni "semi-continue" (3 turni per 5 o 6 giorni settimanali), che prestino la loro attività nel turno notturno, hanno diritto di godere, in aggiunta ai 4 giorni di riposo di cui al primo comma concessi a fronte delle ex-festività, di tante giornate di riposo quante sono le festività effettivamente lavorate e/o coincidenti con la domenica, in luogo del trattamento economico corrispondente e comunque un'ulteriore giornata di riposo annuo rapportate al lavoro prestato in turno notturno.

Ai lavoratori sono riconosciute le seguenti riduzioni dell'orario di lavoro in ragione d'anno alle diverse scadenze:

- 40 ore ex accordo interconfederale 22 gennaio 1983
- 20 ore ex c.c.n.l. 1987
- ulteriori 8 ore a far data dal 1° gennaio 1993
- 16 ore per i lavoratori addetti con continuità alla scarnatura di pelli bovine dal peso superiore ai 40 kg. Le 8 ore aggiuntive rispetto a quelle del c.c.n.l. 22.11.1994 iniziano la loro maturazione a decorrere dal 1 gennaio 2000.
- 16 ore, a partire da gennaio 2004, per i lavoratori addetti con continuità:
 - a) alla spaccatura in trippa di pelli dal peso superiore ai 40 Kg
 - b) alle botti calcinaio non automatizzate e/o computerizzate
 - c) al delanaggio pelli ovine
 - d) alle vasche tintoria e conceria di pelli da pellicceria

Le modifiche assorbono quanto, a qualsiasi titolo (retributivo o classificatorio), già concesso o concordato nelle aziende per le lavorazioni di cui ai punti a), b), c) e d).

L'orario di lavoro dei turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (tre turni per sette giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su due turni per sette giorni settimanali, sarà pari a 233,5 giornate lavorative annue (decorrenza dal 1° gennaio 1993).

I riposi e la riduzione dell'orario di lavoro di cui ai commi precedenti assorbono quanto, a qualsiasi titolo, già concesso o concordato nelle aziende.

Dichiarazione delle parti stipulanti

A fronte della reintroduzione della festività del 2 giugno vengono riconosciute, a partire da gennaio 2004, 4 ore annue di riposo.

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

Art. 12 - Ferie

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

- 4 settimane fino al 10° anno compiuto di anzianità
- 4 settimane + 2 giorni per anzianità di servizio oltre il 10° e fino al 15° anno compiuto
- 4 settimane + 3 giorni per anzianità di servizio oltre il 15° e fino al 18° anno compiuto
- 5 settimane per anzianità di servizio oltre il 18° anno.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media del guadagno realizzata nel mese precedente.

In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a una settimana, salvo il caso in cui non sia stata ancora effettuata la concentrazione dell'orario settimanale in cinque giorni.

Il periodo di riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; solamente le festività previste dalle lettere b) e c) dell'art.10 che cadono in tale periodo (con esclusione delle festività che coincidono con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale di lavoro in 5 giorni) non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse od al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma 8.

La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze di servizio.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed il lavoratore può chiederne il godimento nell'anno feriale di maturazione. D'intesa con l'azienda, la fruibilità delle ferie residue è ammessa entro 36 mesi dal termine dell'anno di maturazione e comunque con una programmazione, in linea di massima, entro 6 mesi dal termine dell'anno successivo a quello di maturazione.

Come previsto dalle norme di legge, in caso di giustificato impedimento (risoluzione rapporto) il non godimento delle ferie deve essere compensato con un'indennità sostitutiva, corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione globale di fatto in atto al momento della liquidazione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo previsto di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto, anche se la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga nel corso del primo anno, alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alle frazioni di un anno feriale incompiuto, sempreché non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Nel caso in cui la quantità di ferie spettanti al singolo lavoratore sia inferiore alla durata della chiusura aziendale, su richiesta del lavoratore, si procederà ad una anticipazione delle ferie da maturare.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1° comma.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorrevano le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 27.

Chiarimento a verbale.

I periodi feriali suindicati tengono conto della coincidenza delle festività di cui alle lettere b) e c) dell'art.10 con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale settimanale di lavoro in 5 giorni; pertanto per tali festività non si farà luogo alla concessione di corrispondenti ferie aggiuntive o del sostitutivo trattamento economico.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

Art. 13 - Elementi della retribuzione

Sono elementi retributivi i seguenti:

- paga mensile o stipendio (minimo contrattuale, indennità di posizione organizzativa (IPO), elemento distinto della retribuzione di cui al Protocollo 31.7.1992 (EDR), scatti di anzianità, eventuale elemento retributivo individuale (ERI) ed eventuale indennità ex lavorazione particolare (ILP), eventuali aumenti di merito ed altre eccedenze sul minimo contrattuale).

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

- a) compenso per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni
- b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, ecc.)
- c) premio di produzione o indennità sostitutive
- d) eventuali provvigioni, interessenze, ecc.
- e) 13a mensilità
- f) eventuali premi o gratifiche aventi carattere continuativo
- g) indennità di funzione per i Quadri.

Chiarimento a verbale.

Gli importi degli aumenti periodici di anzianità, rimasti dopo l'effettuazione delle operazioni di assorbimento di cui alla norma transitoria e al chiarimento a verbale posti in calce all'art. 13 dei c.c.n.l. 1.7.1979, continueranno ad essere corrisposti ai lavoratori sotto la voce distinta "Elemento Retributivo Individuale"

fu
u
re
u
Am3
DR
Meda
g

g
g
g

Art. 15 - Scatti di anzianità

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio prestato, ad avere corrisposto, a titolo di scatto di anzianità, un aumento retributivo in cifra fissa pari a:

Categorie e posiz. organizz.	Importo
F (ex 1° livello)	€ 10,33
E3 ^a (ex 1° liv. bis)	€ 10,33
E2 ^a (ex 2° liv.)	€ 11,88
E1 ^a (ex 2° liv.)	€ 11,88
D2 ^a (ex 3° liv.)	€ 12,65
D1 ^a (ex 4° liv.)	€ 13,94
C2 ^a (ex 4° liv.)	€ 13,94
C1 ^a (ex 5° liv.)	€ 14,46
B2 ^a (ex 6° liv.)	€ 17,56
B1 ^a (ex 7° liv.)	€ 19,63
A (ex 8° liv.)	€ 19,63.

Il numero massimo maturabile di scatti di anzianità è 5.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Tale importo, ai fini dell'individuazione del numero di scatti, o frazione di numero di scatti, che da quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile sopra indicato. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare. Tuttavia gli scatti di anzianità di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page:
ju
K
R
H
Am
DF
ucler
St

Handwritten signatures and initials on the right side of the page:
M
M
St

Art. 16 - Contratto aziendale (o alternativamente territoriale)

Il contratto di 2° livello, ai sensi del Protocollo 23-7-1993, riguarda gli aspetti normativi rinvii o non regolati dal c.c.n.l. e determina come oggetto retributivo i premi "ad obiettivi".

Il contratto aziendale (o alternativamente territoriale) con contenuti economici è consentito per erogazioni, diverse e non ripetitive rispetto a quelle del c.c.n.l., strettamente correlate ai risultati dei parametri, indicati esemplificativamente in calce e comunque scelti dalle parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di redditività ed altri elementi di competitività, incluso l'andamento economico delle imprese.

L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale, ha come titolari R.S.U. e direzione aziendale (o alternativamente le organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle parti nazionali stipulanti), ha per contenuto erogazioni variabili nei due sensi e differenziabili, oltre che determinate a consuntivo.

Le parti potranno determinare forme e tempi e altre clausole per la verifica e l'erogazione in relazione ai risultati conseguiti, anche attraverso una corretta gestione della flessibilità e della qualità della prestazione di lavoro, con programmi che coinvolgano tutte le parti produttive.

Eventuali assorbimenti od armonizzazioni di premi collettivi diversi dovranno essere definiti dalle parti ed avvenire senza perdite per i lavoratori né oneri per le aziende.

ESEMPI DI PARAMETRI

I parametri per definire gli obiettivi possono essere:

- 1) produzione (superficie, peso, numero)
- 2) spedizioni (quantità o valore)
- 3) quantità e/o % di ore lavorate e flessibilità
- 4) produttività macchine e impianti
- 5) margine operativo lordo o altro valore di redditività
- 6) applicazione di un codice etico (secondo le linee guida in calce)
- 7) realizzazione di un programma di qualità (secondo le linee guida in calce)
- 8) attuazione di un piano formativo (cfr. art. 44 ccnl)
- 9) instaurazione di un report ambientale annuale (cfr. art. 42 ccnl)
- 10) contenimento e/o razionalizzazione dei consumi

LINEE GUIDA

Codice Etico (punto 6)

L'azienda può predisporre in proprio o aderire ad un codice etico (concordato fra le parti nazionali stipulanti), basato su:

- 1) rifiuto dello sfruttamento del lavoro minorile e forzato nelle aree a rischio
- 2) rispetto della libertà di associazione e del diritto di negoziazione in ogni Paese
- 3) correttezza nei rapporti interni e verso l'azienda che ha investito in formazione
- 4) pratiche per garantire la libertà di opinione e di lavoro
- 5) promozione dei valori di moralità e solidarietà, di fedeltà all'impresa e adesione alla gerarchia.

Il codice etico, verificato eventualmente dall'Osservatorio nazionale, viene esaminato dalla rappresentanza sindacale di fabbrica.

Programma di qualità (punto 7)

L'azienda può predisporre un programma di qualità annuale, basato su:

- 1) schede tecniche di prodotto, gestione dei tempi di consegna, conformità alle richieste del cliente
- 2) sviluppo di nuove collezioni e articoli
- 3) controllo dei prodotti non conformi (resi, scarti di lavorazione e rilavorazioni, reclami, collaudi e test falliti)
- 4) gestione della strumentazione di controllo e monitoraggio dei processi e del prodotto (pesi, temperature, PH e densità, pressioni, misurazioni, controlli organolettici, verifiche di colore)
- 5) gestione approvvigionamenti (prodotti chimici, pelli grezze e semilavorate, attività e servizi di terzi).

Il programma di qualità viene esaminato dalla rappresentanza sindacale di fabbrica ed eventualmente verificato dall'ente di certificazione settoriale.

Handwritten signatures and initials:
Michele
CMB

Handwritten signatures:
[Signature]

Art. 19 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini e con le modalità in atto nelle singole aziende e comunque non oltre i primi 10 giorni di lavoro del mese successivo alla prestazione.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di mancato preavviso.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato un prospetto in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga o stipendio, cottimo, assegno nucleo familiare, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tale prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Tanto in pendenza di rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

La retribuzione normale ai lavoratori aventi qualifica operaia sarà corrisposta in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

a) ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui alle lettere b) e c) dell'art. 10, escluse solo quelle coincidenti con la domenica, oppure, per i lavoratori che nei casi previsti dalla legge prestano la loro opera la domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo della domenica stessa

b) ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta la retribuzione afferente le ore non lavorate.

Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando al suddetto numero di ore il coefficiente risultante dal seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

173

ore lavorative del mese

Per ore lavorative si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale, come se non ci fossero state assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.).


fu
2-
[signature]
[signature]
[signature]
[signature]
[signature]
[signature]

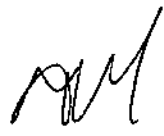


[signature]
[signature]
[signature]

Art. 26 - Trattenute per risarcimento danni

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10% del suo importo netto.

ju
As

A
Oms
SP
Molan
G

Art. 34 - Permessi

- A) Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze di servizio, la direzione potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta per sue esigenze, brevi permessi non retribuiti. Costituisce giustificato motivo anche la richiesta avanzata dai lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap.
- B) Dietro presentazione di documentata necessità per ragioni inerenti:
- familiari a carico portatori di handicap
 - familiari a carico tossicodipendenti ed alcoolizzati
- nel caso in cui il lavoratore non abbia disponibilità di ferie, nonché di riposi a fronte delle ex-festività e delle riduzioni dell'orario di lavoro di cui all'art. 11, le aziende potranno concedere brevi permessi, retribuiti in ragione del 50% di quelli concessi, fino ad un massimo complessivo nell'anno pari a 3 giorni di retribuzione.
- Tale trattamento non è cumulabile con quanto già eventualmente previsto in sede aziendale.
- C) Dietro presentazione di apposita certificazione, al lavoratore che si sia sottoposto alla donazione di midollo osseo saranno concessi tre giorni di permesso retribuito, a partire dalla dimissione dall'ospedale, purchè la donazione avvenga una sola volta nel rapporto.

Le richieste dovranno essere avanzate, documentandone la necessità, con congruo anticipo al superiore diretto.

Jlu
du

ER
H

Amo

DP

Meban

H

OK
Amo

Shaw

Art. 35 - Aspettativa

L'azienda può concedere, anche su segnalazione della RSU, al lavoratore che abbia maturato un'anzianità di servizio non inferiore a 4 anni o che abbia superato il periodo di conservazione del posto per malattia e che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari un periodo di aspettativa della durata massima di mesi 6, prorogabile per un ulteriore periodo di sei mesi.

L'aspettativa di cui sopra sarà comunque concessa al lavoratore che ne farà richiesta a fronte di un unico continuativo grave evento morboso.

Sull'argomento si rinvia anche alle norme previste dalla Legge 8 marzo 2000 n.53, recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città."

E' in facoltà dell'azienda riconoscere periodi di aspettativa anche per altri motivi.

L'aspettativa non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione.

Per il lavoratore in condizione di tossicodipendenza nonché per il lavoratore con familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza, si richiamano le disposizioni di legge.

ju
K
es
H
Am3
JK
le da
88

OK
P
S

Art. 36 - Assenze

Salvo quanto disposto dall'art. 39 c.c.n.l., l'assenza va comunicata in tempo utile per la programmazione aziendale e comunque entro le prime 4 ore del giorno in cui si verifica l'assenza stessa. Va documentata entro il giorno successivo, a pena di sanzione disciplinare ed eccetto il caso di impedimento giustificato. L'assenza, a prescindere dai motivi e dalla durata, esclude la decorrenza della retribuzione. La mancata attivazione del cartellino/badge e/o altri meccanismi di rilevazione configura assenza, a meno che sia accaduta senza colpa e che la presenza del lavoratore risulti in modo inequivocabile.

ju
K

EE
H

MB

DF

mecher
SK

aj
Pined

Staw

Art. 37 - Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge italiane o di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 16 giorni consecutivi – computato escludendo i giorni festivi – con decorrenza della retribuzione.

Per i lavoratori di cui ai gruppi 2) e 3) dell'art. 5 del presente contratto il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda, con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Nel caso che l'Istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza del nuovo trattamento.

ju
d
a
f
MB
DP
Mdon
S

Handwritten signature or initials.

Art. 39 - Malattia e infortunio

A) Assenza dal lavoro.

In materia di infortunio e malattia professionale si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, deve immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, perché questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

La malattia e l'infortunio non professionale che causano l'assenza del lavoratore devono essere comunicate all'azienda in tempo utile per la programmazione aziendale e comunque entro le prime 4 ore del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, al più presto possibile e comunque non oltre il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico, comprensibile, attestante la malattia o l'infortunio non professionale.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda in tempo utile per la programmazione aziendale e comunque entro le prime 4 ore del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere il servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda al più presto possibile e comunque entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o per infortunio indicata nel certificato medico precedente.

Il lavoratore, in base alla certificazione medica da inviare, potrà inoltre anticipare per le vie brevi all'azienda la durata prevista della malattia o della sua eventuale prosecuzione.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia e infortunio non professionale, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 5 legge n. 300/70:

- il lavoratore assente ha l'obbligo di rimanere reperibile nel proprio domicilio, indipendentemente dalla natura dello stato morboso (cioè dal fatto se possa uscire o meno), dalle ore 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 per le visite di controllo o in altre fasce orarie stabilite a livello territoriale dagli enti preposti
- il lavoratore potrà indicare sul certificato medico 2 ore giornaliere di reperibilità all'interno di tali fasce
- sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda e successiva documentazione comprovante che l'effettuazione di tale prestazione è avvenuta durante le ore di reperibilità.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati o di impossibilità di verifica tempestiva della malattia in corso in un Paese estero, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia si fa riferimento alle vigenti norme di legge.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

B) Conservazione del posto durante l'assenza.

In caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio non sul lavoro sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), l'azienda garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- 1) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni
- 2) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni
- 3) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Ai fini del raggiungimento dei termini di conservazione del posto di cui sopra non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 16 giorni continuativi di calendario fino ad un massimo di 60 complessivi.

Nel caso di più assenze i periodi di conservazione del posto sopraindicati si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi.

Nel caso di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro o malattia professionale, la garanzia della conservazione del posto è rispettivamente fino a guarigione clinica nel primo caso e fino a 24 mesi o alla stabilizzazione della malattia se precedente, nel secondo caso.

Le assenze dal lavoro per malattia e infortunio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i

Michele
St *SR* *MB* *DP*

M 38

limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Al lavoratore che si ammala o si infortuna dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento è dovuto il trattamento economico indicato dal punto successivo fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, sono dovute al lavoratore non in prova le normali indennità previste per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

C) Trattamento economico durante l'assenza.

Nel periodo di conservazione del posto, indicati e regolati nel precedente paragrafo, viene assicurato al lavoratore non in prova e non fruente di prestazioni a carico della Cassa Integrazione Guadagni, assente per malattia o infortunio, un trattamento economico corrispondente a:

per il lavoratore di cui ai gruppi Q), 1) e 2), art. 5, vigente c.c.n.l.

- intera retribuzione netta per i primi tre mesi e metà di essa per i successivi cinque mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a tre anni
- intera retribuzione netta per i primi quattro mesi e metà di essa per i successivi sei mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a sei anni
- intera retribuzione netta per i primi cinque mesi e metà di essa per i successivi sette mesi, se ha un'anzianità di servizio oltre i sei anni:

per il lavoratore di cui al gruppo 3), art. 5, vigente c.c.n.l.

- una integrazione al trattamento erogato dall'INPS (*) (INAIL per infortuni sul lavoro e malattie professionali) in modo da raggiungere il trattamento normale economico complessivo, al netto di trattenute contributive e fiscali, che il lavoratore di cui al gruppo 1), art. 5 cit., di pari anzianità e per pari periodo di malattia ed infortunio avrebbe percepito, nei limiti di intervento economico dell'INPS (*) per i casi di malattia ed infortunio non sul lavoro e non oltre i limiti contrattualmente previsti per i lavoratori del gruppo 1), art. 5 cit., nei casi di infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Il trattamento economico suindicato ricomincia ex novo nei seguenti casi:

- malattia intervenuta dopo un periodo di quattro mesi senza alcuna assenza per malattia
- dal 16° giorno di ricovero ospedaliero
- assenza per malattia iniziata dopo dodici mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico del 100%.

In caso di assenza per malattia dovuta ad un unico continuativo grave evento morboso, fermo restando il diritto del lavoratore a percepire l'indennità economica a carico dell'INPS, l'azienda assicurerà al lavoratore interessato il medesimo trattamento economico complessivo previsto per i lavoratori di cui al gruppo 1) (ovvero la metà della retribuzione netta), per il restante periodo di conservazione del posto.

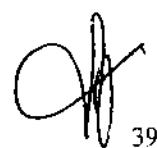

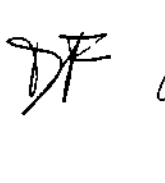
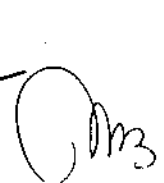
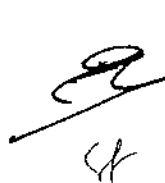
Salva la possibilità di operare conguagli dell'integrazione aziendale al termine o della malattia o del periodo di assistenza dell'Istituto, oltreché di concedere proporzionali acconti dell'integrazione aziendale, l'azienda anticiperà, alle normali scadenze dei periodi di paga, le indennità a carico dei competenti Istituti a condizione che:

- 1) l'anticipazione non sia assoggettabile a contribuzione
- 2) l'importo dell'anticipazione sia conguagliabile nel primo versamento contributivo dell'azienda o venga comunque rimborsato entro lo stesso termine.

L'azienda, nel caso in cui il lavoratore in forza si infortuni, corrisponderà, a titolo di anticipo, entro i limiti del periodo in cui viene contrattualmente corrisposta l'intera retribuzione, il 100% di quanto al lavoratore stesso spetta dall'INAIL a titolo di indennità di infortunio o malattia professionale.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia e dell'infortunio da parte dei rispettivi Istituti assicuratori, nonché al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia (qualora il medico di controllo non trovi il lavoratore ammalato durante le fasce convenute, il trattamento di cui alla presente lettera C decade per l'intero periodo di malattia), nonché alla presentazione dei seguenti documenti:

(*) Cfr. Legge n. 833 del 23/12/1978 e successive modifiche ed integrazioni.



a) *in caso di malattia:*

certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura dell'incapacità al lavoro redatto sugli appositi moduli INPS e contenente le seguenti indicazioni: 1) la data del rilascio; 2) la prognosi; 3) la specificazione dell'orario durante il quale il medico curante consente al lavoratore di uscire dalla sua abitazione

b) *in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale:*

denuncia dell'infortunio o della malattia professionale nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia. In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'Amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

E' diritto dell'azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per conto degli Istituti assicuratori sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non sono dovute per inadempienze del lavoratore.

jm
ab
R
H
Am
of
Meloni
G

td
P
A

Art. 40 - Trattamento per maternità.

Per il trattamento normativo ed economico in caso di maternità valgono le vigenti disposizioni di legge in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

La lavoratrice riceverà un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto per i primi cinque mesi di assenza, sempreché l'assenza complessiva non superi i dodici mesi.

Le assenze dal lavoro per maternità sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi otto e comunque per l'intero periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, qualora di durata superiore.

L'assunzione a tempo determinato di lavoratori in sostituzione di quelli in astensione obbligatoria o facoltativa può essere anticipata per l'affiancamento fino a 4 mesi rispetto all'inizio del periodo di astensione.

Le aziende cureranno l'assunzione di iniziative per facilitare, in caso di necessità, il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità attraverso percorsi informativi e formativi che saranno individuati a livello nazionale.

Per quanto concerne i lavoratori genitori di minore con handicap si richiamano le disposizioni previste dall'art. 33 della legge n. 104/92, così come modificato dall'art.19 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page:
ju
K
E
H
Oms
ST
Mela
S

Handwritten signatures and initials on the right side of the page:
M
S
S

Parte V – Ambiente e prevenzione

PREMESSA

Le parti individuano come valori condivisi lo sviluppo delle attività produttive, la tutela della salute, la sicurezza sul luogo del lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere l'applicazione consapevole e partecipata delle norme contrattuali e di legge.

L'obiettivo comune è il miglioramento continuo del livello di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente tramite una gestione preventiva dei fattori di rischio.

Le parti giudicano positivamente l'adozione volontaria da parte delle imprese di sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale, quali ISO 14000 ed EMAS.

Art.42 - Ambiente di lavoro

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti, costituiscono un preciso dovere dell'impresa e dei lavoratori.

Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali l'esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici superino i limiti massimi previsti dalle norme nazionali, comunitarie, ovvero, in mancanza, dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienist's secondo i criteri di applicazione indicati nelle tabelle stesse. Le imprese renderanno disponibile alla CA/RLS l'accesso a tali tabelle.

Nel caso in cui dalle competenti autorità italiane vengano elaborate nuove e specifiche tabelle e le stesse vengano emanate con carattere di norme cogenti, esse saranno assunte contrattualmente.

Ai fini delle verifiche e delle iniziative promozionali di competenza dei rappresentanti dei lavoratori in materia di ambiente, salute e sicurezza, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge al momento della loro costituzione le RSU di ogni stabilimento individueranno tra i propri componenti i rappresentanti per la sicurezza previsti dal D. Lgs. 626/94 nei seguenti numeri:

- 1 rappresentante nelle aziende od unità produttive che occupano da 15 a 150 dipendenti
- 2 rappresentanti nelle aziende od unità produttive che occupano da 151 a 250 dipendenti
- 3 rappresentanti nelle aziende od unità produttive che occupano oltre 250 dipendenti.

Nelle aziende od unità produttive nelle quali non sia contrattualmente prevista la costituzione delle RSU il rappresentante per la sicurezza viene eletto dai lavoratori ai sensi del punto 1, parte prima, dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 e dell'art. 18 D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626

I rappresentanti per la sicurezza eletti dai lavoratori, che saranno comunicati per iscritto all'azienda, costituiscono la Commissione Ambiente (RLS/CA) ed hanno l'incarico di trattare con la direzione aziendale le materie dell'ambiente, dell'igiene e della sicurezza.

Al fine di assicurare le condizioni per l'adeguato svolgimento della loro attività, i RLS dovranno essere adeguatamente supportati attraverso la necessaria attività formativa e informativa eventualmente anche con l'accesso a strumenti informatici.

Per l'espletamento delle proprie attribuzioni, ivi compresi i compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94, i componenti la RLS/CA, oltre ai permessi già previsti per le RSU, potranno utilizzare un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 40 ore annue complessive per componente. Detti permessi assorbono, sino a concorrenza, i trattamenti aziendali riconosciuti per tale scopo.

Il monte ore annuo degli RLS potrà essere utilizzato anche attraverso la flessibilità nel triennio di riferimento della durata dell'incarico di RLS.

Considerata l'importanza che assume per i lavoratori e per le imprese l'attività della RLS/CA, le Parti a livello nazionale opereranno perché nella gestione delle agibilità previste si assicurino le condizioni per l'adeguato svolgimento dell'attività della stessa.

Per la formazione e l'aggiornamento dei componenti la CA/RLS le aziende faranno riferimento alle formule operative che saranno predisposte in sede di Osservatorio Nazionale, all'interno della Sezione Formazione, definite in maniera congiunta entro il 2003. Qualora le aziende per tale formazione non si avvalgano dei moduli formativi curati congiuntamente da UNIC e FULC, le parti valuteranno le motivazioni delle imprese, le proposte della RSU e delle strutture territoriali. Di conseguenza, i contenuti del corso dovranno tenere conto delle fasi del processo produttivo, con particolare attenzione alle condizioni di sicurezza nella gestione e ma-

Uda
fu
P
Om3
A
DF

A

DF

nutenzione degli impianti.

Sarà garantita la formazione dei lavoratori, attivando programmi aziendali specifici, relativi in particolare alle mansioni svolte e a rilevanti situazioni di rischio.

Nell'ambito del suo ruolo la RLS/CA:

- è consultata preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica dell'attività di prevenzione
- è consultata sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori
- è consultata per la realizzazione di programmi di certificazione ambientale e di sicurezza
- riceve informazioni e documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi, le misure di prevenzione e quelle inerenti alle sostanze ed i preparati pericolosi
- riceve informazioni provenienti dai servizi di vigilanza in merito ad argomenti attinenti alla salute ed alla sicurezza e formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate da autorità competenti
- esamina con la Direzione aziendale le eventuali esigenze di manutenzione finalizzata alla prevenzione e alla sicurezza
- promuove la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione, a norma dell'art. 9 della legge n. 300 del 20.5.1970, nonché delle successive disposizioni di legge, di tutte le misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore
- presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, anche con l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio secondo quanto previsto dalla lettera B) dell'art. 44
- partecipa agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità
- informa i responsabili dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività, anche nel caso di opere o servizi conferiti in appalto
- concorda con la Direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi congiuntamente l'esigenza, l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi, in relazione a quanto previsto dall'art. 20, ultimo comma della legge n. 833/78, ai servizi di Igiene Ambientale e Medicina del Lavoro della A.S.L. o in alternativa, ad Enti specializzati di diritto pubblico scelti di comune accordo
- partecipa al costante aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici
- concorda di volta in volta con la Direzione aziendale - nei casi in cui, a seguito delle indagini ambientali, anche tenuto conto dei riflessi sul gruppo dei lavoratori direttamente esposti, vengono individuate situazioni di particolare rischio - l'attuazione di accertamenti medici scientifici per il personale interessato all'area di rischio individuata
- è informata sul piano di sorveglianza sanitaria e sulla scelta di affidamento a strutture sanitarie, oltre che sui risultati anonimi collettivi degli accertamenti e sopralluoghi effettuati dal medico competente, inclusi eventuali commenti.

L'azienda assumerà a proprio carico l'onere delle indagini concordate con le RSU.

Agli incontri con l'azienda potranno partecipare, con i membri della RSU come sopra individuati, lavoratori del gruppo direttamente esposto alle specifiche condizioni ambientali in discussione.

I medici ed i tecnici sono vincolati al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui possono venire a conoscenza nello svolgimento dell'incarico loro affidato.

Le parti hanno piena libertà di acquisizione e di valutazione in ordine ai risultati delle indagini ambientali.

Qualora le sindacate iniziative dovessero comportare l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti, tali da imporre la fermata totale o parziale degli stessi, l'azienda provvederà ad utilizzare i lavoratori interessati in altre attività all'interno dello stabilimento e, ove ciò non fosse possibile, ad esaminare con la RSU soluzioni alternative.

Per i lavoratori addetti ad attività che comportino l'utilizzo di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per 20 ore settimanali, si rinvia agli obblighi di cui all'art. 55 D.Lgs. n.626/94 come modificato dall'art.21, L.29/01/00 n.422.

Su loro richiesta le aziende porteranno a conoscenza delle RSU i seguenti elementi sui quali le stesse potranno offrire il loro contributo di proposte:

- a) i programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza
- b) informazioni sulle attività formative della RLS/CA realizzate e sulle conseguenti azioni di aggiornamento
- c) informazioni sulle attività di formazione alla sicurezza dei lavoratori, anche neo assunti, realizzate con

M. elon
Jm
cf
MS
JF
H

GA
AA
43

riferimento alle linee guida predisposte a livello nazionale anche in collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale

- d) informazioni attinenti agli eventuali rischi, cui sono esposti i lavoratori, connessi con le sostanze impiegate nel ciclo produttivo, rischi noti sulla base delle acquisizioni medico-scientifiche, sia a livello nazionale che internazionale
- e) per gli agenti di rischio eventualmente derivanti da nuove sostanze immesse nel ciclo produttivo o da nuove tecnologie utilizzate, in via preventiva, informazione sui rischi stessi e le relative acquisizioni medico-scientifiche, sia a livello nazionale che internazionale
- f) informazioni tramite le schede di sicurezza definite a livello comunitario e nazionale che tengano anche conto di esperienze già realizzate, sulle caratteristiche tossicologiche delle sostanze impiegate nel ciclo produttivo note sulla base delle acquisizioni medico-scientifiche, sia a livello nazionale che internazionale
- g) l'attività preventiva per la sorveglianza dei fattori di rischio svolta, in relazione a quanto previsto dall'art. 2 della legge 833/78, nell'ambito degli indirizzi eventualmente fissati dai piani sanitari regionali
- h) informazioni in merito agli elementi conoscitivi eventualmente forniti alle Amministrazioni pubbliche relative alle normative e direttive nazionali ed europee concernenti la legislazione ambientale in materia di grandi rischi (D.Lgs. n. 334/17.8.'99) e di valutazione di impatto ambientale (DPCM 10/8/'88 n.377 e successive integrazioni e modificazioni), di trattamento e smaltimento dei rifiuti e di emissioni, in relazione ai fattori che caratterizzano il ciclo produttivo (D.Lgs. n. 372 del 4.8.1999 relativo alla prevenzione e riduzione integrale dell'inquinamento)
- i) informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento previsti all'interno dello stabilimento in caso di incidente rilevante
- j) informazioni sulle avvertenze in materia di sicurezza e di pronto intervento per le sostanze pericolose trasportate
- k) informazioni sugli adempimenti e sulle iniziative in materia di sicurezza riguardanti le imprese appaltatrici
- l) informazioni sui casi di infortunio sul lavoro e di malattie professionali.

Laddove condizioni oggettive lo rendano necessario, l'azienda esaminerà con la RLS/RSU la possibilità di installare idonee apparecchiature di analisi continua o volte a mantenere sotto controllo gli agenti di rischio nel posto di lavoro.

A livello regionale e di area integrata, le Associazioni imprenditoriali, nel quadro dei previsti incontri informativi annuali forniranno alle O.S.L. le previsioni degli investimenti relativi ai miglioramenti ambientali-ecologici.

In caso di affidamento a terzi di attività del ciclo produttivo le aziende forniranno alle aziende terziste informazioni attinenti agli eventuali rischi, cui sono esposti i lavoratori, connessi con le sostanze impiegate, rischi noti sulla base delle acquisizioni medico-scientifiche sia a livello nazionale che internazionale.

Vengono istituiti:

- 1) il registro dei dati ambientali, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i fattori ambientali fisici e chimici, i quali possono determinare situazioni di nocività o particolare gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati
- 2) il registro dei dati biostatistici, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda ed a disposizione del medico competente incaricato alla sorveglianza sanitaria. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune; il registro sarà tenuto dall'azienda a disposizione della RLS/RSU e dei lavoratori
- 3) la raccolta dei dati sugli infortuni e le relative elaborazioni statistiche, tenuta ed aggiornata a cura del responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e messa a disposizione della Commissione Ambiente e della RSU. Il Servizio Prevenzione e Protezione inoltre porterà a conoscenza di tutti i lavoratori mediante esposizione in bacheca degli indici di frequenza e gravità
- 4) la cartella personale sanitaria e di rischio, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato alla sorveglianza sanitaria, con vincolo di segreto professionale e nel rispetto delle norme e delle procedure in materia di trattamento dei dati personali, secondo quanto previsto dalla Legge n. 675/'96. In tale cartella saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, nonché i dati relativi alle malattie professionali. Le visite mediche, gli accertamenti sanitari e gli esami di laboratorio avranno luogo ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs. 626/94.

In relazione alla tipologia delle lavorazioni ovvero all'attività svolta, la cartella personale sanitaria e di ri-

M. elio
P. G. is

Am3

ok
ok

schio, fermo restando il rispetto delle norme di legge sul trattamento dei dati personali di cui alla Legge 675/96, può essere implementata sia per il personale femminile che per quello maschile con la previsione dei dati relativi alle possibili patologie riguardanti la sfera riproduttiva.

All'atto della risoluzione del rapporto la cartella sanitaria sarà consegnata al lavoratore.

- 5) Scheda delle caratteristiche di impianto e/o attività produttiva definita a livello nazionale per le attività comprese nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 334 del 17.8.'99.

La scheda dovrà contenere i seguenti dati:

- fasi più significative del processo produttivo
- dispositivi finalizzati alla sicurezza dell'impianto
- modalità operative per assicurare le condizioni di sicurezza
- mezzi di prevenzione e loro ubicazione
- mezzi di protezione individuali e collettivi e loro ubicazione
- interventi sull'impianto in caso di emergenza
- procedure e norme di comportamento da seguire in caso di emergenza

In sede di stipula del contratto di appalto i datori di lavoro delle imprese appaltatrici dovranno essere impegnati ad osservare e far osservare dai propri dipendenti le norme di sicurezza che l'azienda committente comunicherà.

Le RSU/RLS sono tenuti alla riservatezza circa i dati comunicati dalle aziende.

In applicazione delle disposizioni di cui alla precedente lettera f) le schede di sicurezza verranno distribuite e commentate dall'UNIC alle imprese, che le mettono a disposizione delle RSU/RLS.

Le disposizioni contrattuali contenute nel presente articolo saranno da coordinare con eventuali norme di legge o altre norme comunque obbligatorie per le aziende, disciplinanti in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riferimento al servizio sanitario nazionale. I dati biostatistici ed ambientali saranno a disposizione del servizio sanitario nazionale e degli Enti di diritto pubblico preposti nell'ambito delle Regioni alla tutela della salute dei lavoratori.

A livello nazionale le parti si incontreranno per:

- esaminare la necessità di eventuali integrazioni delle tabelle dell'ACGIH a fronte di dimostrate situazioni di rischio derivanti da agenti chimici non previsti dall'American Conference. Le eventuali integrazioni andranno esaminate sulla base di proposte di limiti di provata applicabilità avanzata da Enti scientifici nazionali ed internazionali
- a fronte di diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse nei luoghi di lavoro, esaminare le possibilità di individuare idonee ed adeguate soluzioni
- esaminare le problematiche relative alle sostanze cancerogene mutagene, tenendo conto sia delle risultanze dei lavori delle commissioni di studio ufficialmente costituite e degli istituti previsti dalla legge di riforma sanitaria, sia delle valutazioni di Enti di ricerca scientifica di indiscussa competenza (IARC, Comitato Scientifico Centrale per l'esame della tossicità ed ecotossicità dei composti della CE, Commissione cancerogenesi e mutagenesi, National Cancer Institute, EPA, NIOSH, OSHA, Stazione Sperimentale Pelli)
- individuare consensualmente linee di indirizzo che servano di orientamento per quanti sono istituzionalmente chiamati ad operare su materie riguardanti le problematiche ambientali di interesse per il settore conciario.

Le parti si danno atto che quanto previsto dal presente articolo attua le disposizioni di legge in materia di ambiente e sicurezza.

L'azienda può predisporre un report ambientale annuale, basato su:

- 1) descrizione dei sistemi gestionali ambientali
- 2) programmi ed obiettivi collegati di miglioramento dell'impatto ambientale interno ed esterno
- 3) dinamica degli indicatori di prestazione ambientale (consumo di risorse, produzione di fanghi, rifiuti di processo, emissioni in aria ed acqua).

Il report ambientale, verificato da organismo di certificazione conciario, viene esaminato dalle RSU, quando utilizzato quale premio ad obiettivo ai sensi dell'art.16, vigente ccnl.

Handwritten signatures and initials:
M. Rossi
S. Rossi
A. Rossi
P. Rossi
A. Rossi

Handwritten signatures and initials:
A. Rossi
P. Rossi
A. Rossi
45

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

A seguito della verifica compiuta, che ha evidenziato il progressivo miglioramento delle condizioni ambientali, ed alla luce della normativa intervenuta in materia (D.Lgs. 19 settembre 1994, n.626 ecc.), le parti concordano che dal 1° ottobre 2003 le condizioni per l'applicazione dell'accordo aggiuntivo per le lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, istituito negli anni '50, di cui all'articolo 42, ccnl 23 settembre 1999, sono da considerarsi superate; tuttavia la speciale indennità riconosciuta ai lavoratori interessati alle disposizioni del suddetto accordo (€ 0,14 per il 1° gruppo, € 0,08 per il 2° gruppo ed € 0,06 per il 3° gruppo, per le ore intere di effettiva prestazione del lavoratore nelle particolari condizioni), nel valore medio corrisposto negli ultimi 12 mesi, verrà consolidata e corrisposta sotto la voce distinta "Indennità ex lavorazione particolare" e non sarà assorbibile, fatte salve clausole e prassi aziendali di miglior favore.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

Art. 44 - Formazione

Premessa

Le parti sono concordi nel ritenere lo strumento della formazione molto importante ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane, anche in relazione a quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia di formazione professionale.

Esse riconoscono a tutti i livelli:

- l'opportunità di iniziative formative finalizzate all'aggiornamento professionale dei lavoratori e delle loro rappresentanze, nonché allo sviluppo della cultura di impresa
- l'opportunità di implementare attività formative che favoriscano un rapporto qualificato e dinamico con il mercato del lavoro

Con tali finalità esse si rendono disponibili con iniziative coerenti a realizzare una politica di formazione professionale, con il coinvolgimento degli enti locali ed il ricorso agli strumenti finanziari nazionali, regionali e comunitari, ed a favorire interventi qualificati dal criterio dell'alternanza tra formazione teorica e partecipazione diretta al processo produttivo.

Gli obiettivi principali sono:

- mettere i lavoratori, con particolare riferimento a quelli per i quali il rischio di inadeguatezza professionale è più alto in relazione all'attività svolta e alla fascia di età, in condizione di rispondere in maniera più efficace alle esigenze poste dalla innovazione tecnologica ed organizzativa in atto nelle imprese
- formare capacità professionali per pluralità di mansioni
- soddisfare le necessità di aggiornamento dei lavoratori
- facilitare il loro inserimento dopo eventuali periodi di assenza per maternità e assistenza di familiari a carico

Le parti, alla luce delle indicate esigenze, hanno previsto l'inserimento della formazione tra i temi dell'informazione, ai vari livelli. L'esame di queste problematiche ai livelli previsti consentirà alle rappresentanze dei lavoratori di esprimere le proprie valutazioni in ordine ai destinatari della formazione, al contenuto dei programmi ed alle eventuali necessità di adattamento delle modalità della prestazione per meglio rispondere alle esigenze formative.

Il diritto allo studio e la formazione sono strumenti di valorizzazione delle risorse umane del settore, di sviluppo della cultura di impresa conciaria, di miglioramento della competitività.

In coerenza con la strategia della "sezione formazione" dell'Osservatorio Nazionale e delle sue eventuali articolazioni territoriali, l'azienda attua gli indirizzi di formazione professionale, occasionale o continua, dei propri lavoratori per rispondere più efficacemente alle esigenze dell'innovazione, della qualità e del mercato. Nei casi previsti può richiedere, congiuntamente alla organizzazione sindacale competente, gli incentivi e i finanziamenti pubblici, appositamente stanziati. Segnala inoltre all'associazione territoriale e/o nazionale le principali problematiche ed esigenze.

A. Fatte salve le leggi e le norme contrattuali specifiche, inclusi i trattamenti di miglior favore, i lavoratori studenti, previa esibizione delle certificazioni o documentazioni occorrenti, iscritti e frequentanti corsi regolari in scuole statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, di istruzione primaria, secondaria, universitaria e professionale, anche a livello europeo, hanno diritto a turni di lavoro che ne agevolino frequenza e preparazione e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali, ed in particolare a:

- 1) un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto se universitario e 4 in occasione della laurea, con la possibilità di usufruire aggiuntivamente ed annualmente di 20 giornate di permesso non retribuito
- 2) tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma, se studente degli altri tipi di scuola.

Al di fuori del periodo di prova, hanno inoltre diritto a 120 ore di permesso di cui 40 retribuite per la frequenza, a condizione che tale facoltà venga esercitata da un numero massimo di dipendenti pari al 2,5% del totale e che la loro programmazione, trimestrale salvo eccezioni, sia compatibile con le caratteristiche produttive ed organizzative dell'impresa.

B. I lavoratori che intendono frequentare altri corsi di studio, scelti direttamente o proposti dall'azienda, presso istituti pubblici, riconosciuti o parificati, anche per migliorare ed ampliare la propria preparazione professionale in relazione all'attività conciaria, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro-capite, nei limiti del monte ore globale triennale, ottenuto

Meleg
Meleg *Meleg* *Meleg* *Meleg* *Meleg*

Meleg
Meleg

moltiplicando per 150 il numero pari a un decimo del totale dipendenti occupati nell'unità produttiva, fatti salvi i conguagli in relazione alle variazioni occupazionali. Il limite massimo dei lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per frequentare i suddetti corsi di studio è pari al 3% della forza occupata nel turno lavorativo cui appartiene il richiedente. L'interessato dovrà presentare domanda scritta alla direzione aziendale, che preciserà termini e modalità per usufruirne. Prima che l'azienda decida, eventuali divergenze saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione aziendale e la RSU.

C. L'azienda può predisporre un piano formativo annuale, che può divenire premio ad obiettivo ai sensi dell'art.16, vigente ccnl, a condizione che sia esaminato dalla rappresentanza di fabbrica, coinvolga almeno il 10% dei dipendenti, comprenda la loro partecipazione attiva attraverso ore extralavorative, preveda i seguenti contenuti:

- 1) fabbisogno
- 2) piano di formazione (interventi, contenuti, metodologia didattica, tempi)
- 3) modalità di realizzazione e registrazione dei risultati
- 4) verifica e certificazione delle competenze acquisite.

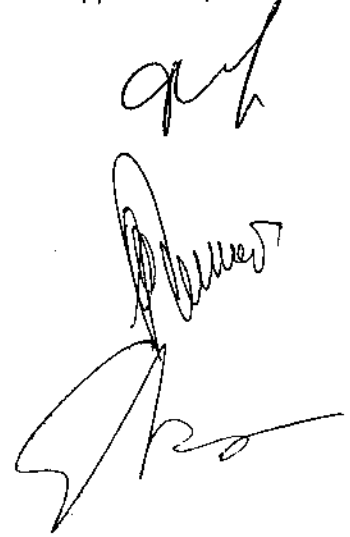
I trattamenti di cui ai paragrafi A, B e C, ferme restando le rispettive condizioni di applicabilità, sono cumulabili in capo agli stessi lavoratori.

ju
K



MB


Meclou
Goffe



Art. 50 - Consegna e conservazione strumenti, macchine, utensili e materiale

L'azienda deve fornire al lavoratore quanto occorre per eseguire il suo lavoro.

Il lavoratore è responsabile di quanto riceve in regolare consegna e, in caso di licenziamento o di dimissioni, lo deve restituire prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato sulle competenze di fine rapporto l'importo relativo a quanto non riconsegnato.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato gli strumenti, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato e di farne un uso strettamente lavorativo.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare le proprie responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui al precedente art. 26.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

Il lavoratore deve elencare per iscritto gli strumenti, le macchine, gli attrezzi ecc. di sua proprietà, onde poterli riportare fuori dall'azienda.

ju
K
RR
H
Oms
H
Medan
Sf

ad
P
S

Art. 53 - Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

- 1) richiamo verbale
- 2) ammonizione scritta
- 3) multa fino all'importo di 3 ore di paga e dell'eventuale contingenza
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il limite di durata della sospensione previsto al punto 4.

L'azienda non può adottare i provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha data causa.

Non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

Art. 54 - Multe, ammonizioni scritte e sospensioni

Incorre nei provvedimenti della multa, dell'ammonizione scritta o della sospensione, il lavoratore:

- a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 36 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo
- b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo
- c) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli
- d) che contravvenga al divieto di fumare ed alle altre prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza
- e) che rifiuti di sottoporsi ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti da norme di legge o accordi sindacali
- f) che sia indisponibile a frequentare attività formativa in materia di sicurezza ai sensi di legge
- g) che costruisca entro le officine dell'azienda oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa
- h) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi, sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro
- i) che effettui irregolare movimento di cartellino/badge, e strumenti equiparati, irregolare scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza
- l) che utilizzi impropriamente mezzi di lavoro aziendali o che usi non occasionalmente sistemi di comunicazione o duplicazione in modo improprio e senza autorizzazione
- m) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa non può superare l'importo di 3 ore di retribuzione e va applicata per la mancanza di minor rilievo. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Ente di previdenza nazionale.

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

Art. 55 - Licenziamento per mancanze

Il licenziamento, fermo restando la procedura di cui all'art.7, legge n.300/1970, con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 54
- b) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi od assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie
- c) recidiva al divieto di fumare di cui al punto d) dell'art. 54 sempre che l'infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti
- d) inosservanza del divieto di fumare, quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali
- e) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda
- f) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti o di procedimenti di lavorazione
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro
- h) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa
- i) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda
- l) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi
- m) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale
- n) insubordinazione verso i superiori
- o) recidiva nella mancanza di cui al punto h) dell'art. 54.

Ju
A

[Signature]
[Signature]

Om3

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Art. 60 - Indennità in caso di morte

Al riguardo dispongono le norme del codice civile (art. 2122) che disciplinano la materia.
In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento di fine rapporto, previsti dal presente contratto, saranno liquidate a titolo di "indennità in caso di morte" al coniuge, ai figli, e se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del codice civile.
Gli aventi diritto dovranno fornire la dovuta documentazione legale per ottenere la liquidazione di quanto spettante.

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

Art. 68 - Versamento dei contributi sindacali

Per la riscossione dei contributi sindacali l'azienda provvederà a trattenere, sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta, l'importo del contributo associativo su delega.

All'azienda verrà consegnata delega individuale, da intendersi con validità annuale, debitamente sottoscritta dal lavoratore. Essa si intenderà tacitamente rinnovata anno per anno, salvo esplicita disdetta dell'interessato, da comunicare almeno 30 giorni prima della scadenza, che sarà operativa dal 1° gennaio dell'anno successivo

La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versare il contributo nonché della percentuale, pari all'1%, sul minimo tabellare e sull'IPO in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente.

Ogni modifica della percentuale stessa e delle modalità di riscossione e di versamento non dà luogo al rinnovo delle deleghe già sottoscritte.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza, mediante versamento ad un istituto bancario sul conto corrente indicato dallo stesso Sindacato.

Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

Mu
Ch

[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

Medai
[Signature]

[Signature]
[Signature]

Rinnovo contrattuale 17-9-'03

TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Aumento retributivo: 78 euro alla cat. D2 con riproporzionamento sulle rimanenti, come da specchio allegato (a).

Con la retribuzione di settembre 2003 partono gli incrementi (€ 52 per la cat. D2).

Dalla stessa data cessa la corresponsione dell'indennità vacanza contrattuale (I.V.C.).

Nelle aziende, prive della contrattazione di 2° livello (premi aziendali, ad obiettivo ecc.), sarà riconosciuto un "premio ad obiettivo" di Euro 4 mensili, con modalità da definire aziendalmente nel 2004.

Una tantum

Ai lavoratori in forza alla data del presente accordo e con diritto alla retribuzione, in relazione al periodo di servizio prestato dal 1° novembre 2002 al 31 agosto 2003 (11 quote), compete un importo una tantum, nelle misure indicate in tabella, da corrisondersi nei mesi di ottobre 2003 (1/3), novembre '03 (1/3) e marzo 2004 (1/3).

Dall'importo della prima rata dell'una tantum (ottobre 2003) verrà decurtata l'indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.) corrisposta.


L'una tantum non è utile ai fini di alcun istituto legale e/o contrattuale, incluso il trattamento di fine rapporto. Essa deve essere proporzionalmente ridotta nel caso di assenze che non danno diritto alla retribuzione, quali ad esempio servizio militare, aspettativa, Cig. L'una tantum verrà proporzionalmente ridotta altresì per prestazioni a tempo parziale e per gli apprendisti.

I periodi di lavoro superiori a 15 giorni nel mese sono considerati come mese intero.

FONTAN

Prosecuzione della fase di rilancio Fontan attraverso la revisione chiesta a Covip; le parti confermano l'interesse per realizzare un fondo chiuso a fine anno, secondo lettera UNIC-FULC allegata (b).





ALLEGATO (a)

Categ. e p.o.	Ex livelli	Parametri	TOTALE AUMENTI			AUMENTI DAL 1° SETTEMBRE 2003			AUMENTI DAL 1° APRILE 2004			UNA TANTUM ** (11 quote)
			Minimo	I.P.O.	Totale	Minimo	I.P.O.	Totale	Minimo	I.P.O.	Totale	
F	1° liv.	100	60,00		60,00	40,00		40,00	20,00		20,00	320,00
E 3 ^a	1° liv. bis	107	64,20		64,20	42,80		42,80	21,40		21,40	342,40
E 2 ^a	2° liv.	112	64,20	3,00	67,20	42,80	2,00	44,80	21,40	1,00	22,40	358,40
E 1 ^a	2° liv.	122	64,20	9,00	73,20	42,80	6,00	48,80	21,40	3,00	24,40	390,40
D 2 ^a	3° liv.	130	78,00		78,00	52,00		52,00	26,00		26,00	416,00
D 1 ^a	4° liv.	140	78,00	6,00	84,00	52,00	4,00	56,00	26,00	2,00	28,00	448,00
C 2 ^a	4° liv.	150	90,00		90,00	60,00		60,00	30,00		30,00	480,00
C 1 ^a	5° liv.	160	90,00	6,00	96,00	60,00	4,00	64,00	30,00	2,00	32,00	512,00
B 2 ^a	6° liv.	170	102,00		102,00	68,00		68,00	34,00		34,00	544,00
B 1 ^a	7° liv.	190	102,00	12,00	114,00	68,00	8,00	76,00	34,00	4,00	38,00	608,00
A	8° liv.	210	126,00		126,00	84,00		84,00	42,00		42,00	672,00

** L'una tantum, rapportata al periodo novembre 2002 - agosto 2003 (11 quote) va corrisposta in tre tranches: ottobre 2003 (1/3 meno I.V.C. corrisposta), novembre 2003 (1/3) e marzo 2004 (1/3).

Handwritten signatures and initials:
 [Signature] [Signature] [Signature]
 [Signature] [Signature] [Signature]

Handwritten signatures:
 [Signature] [Signature]