

IL RINNOVO DEL C.C.N.L. PLASTICA-GOMMA

Di seguito alleghiamo l'ipotesi di accordo, siglato in data 5 marzo 2008 da UNIONCHIMICA-CONFAPI e FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, per il rinnovo del CCNL 17.6.2004 per i lavoratori della piccola e media industria delle materie Plastiche e della Gomma, scaduto lo scorso 31 dicembre.

Dopo soli due mesi di negoziato le Parti, attraverso un confronto serrato ma costruttivo, hanno raggiunto l'accordo sulla base delle seguenti condizioni:

- **Durata quadriennale della parte normativa, con scadenza al 31.12.2011.**
- **Durata biennale della parte economica, con scadenza al 31.12.2009, con un aumento medio a regime al 5° livello di 100 Euro.**
- **Adeguamento delle normative in materia di tempo determinato, somministrazione e part - time.**
- **Armonizzazione della normativa in materia di orario di lavoro, con le deroghe previste dal D. Lgs. n. 66/2001 (durata massima settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi e deroghe al riposo giornaliero di 11 ore).**
- **Impegno ad addivenire in tempi ristretti all'unificazione contrattuale per tutti settori rappresentati da UNIONCHIMICA (Chimici- Concia, Plastica e Gomma, Ceramica e Abrasivi, Vetro).**

Il Presidente Nazionale di UNIONCHIMICA Mario Balza ha espresso la propria soddisfazione per gli impegni sottoscritti nell'ambito del rinnovo del Contratto Collettivo, con particolare riferimento alla volontà di arrivare in tempi brevi all'unificazione contrattuale per tutti i settori rappresentati da UNIONCHIMICA.

«Il percorso delineato nell'ambito del rinnovo del CCNL conferma la validità del modello di relazioni sindacali perseguito oramai da molti anni da UNIONCHIMICA e rafforza altresì la CONFAPI nel ruolo di rappresentanza delle piccole e medie industrie».

Analoga soddisfazione è stata espressa dal **Vice Presidente Nazionale UNIONCHIMICA Luigi Lacidogna**, Capo Delegazione Imprenditoriale: «Con questo rinnovo contrattuale le Parti sono riuscite in tempi brevi ad individuare soluzioni idonee a rispondere da un lato alle aspettative di flessibilità e contenimento dei costi contrattuali espresse dalle imprese e dall'altro all'esigenza di recupero del potere di acquisto espressa dai lavoratori».

Il Presidente di UNIONCHIMICA-Brescia Giovanni Mariani ha voluto personalmente congratularsi con i membri bresciani della Commissione imprenditoriale (**Delio Dalola**) e tecnica (**Marino Pozzi**), per aver saputo concludere in tempi brevi e soprattutto con reciproca soddisfazione e senza "traumi" un accordo su temi particolarmente importanti e delicati (orario di lavoro, flessibilità, mercato del lavoro, salario, ecc.), temi sui quali invece, su altri tavoli del settore industriale, si stanno trovando ostacoli tali e tanti da giustificare la proclamazione a livello nazionale di molte ore di sciopero, da attuare nei prossimi giorni.

Tra gli istituti normati, segnaliamo e di seguito esaminiamo quelli relativi a:

- 1) **Relazioni a livello aziendale e di gruppo;**
- 2) **Mercato del lavoro;**
- 3) **Contratto a tempo parziale;**
- 4) **Orario di lavoro;**
- 5) **Malattia: trattamento economico;**

- 6) **Ambiente - Ambiente di lavoro;**
- 7) **Permessi ed assenze;**
- 8) **Previdenza integrativa;**
- 9) **Aumenti dei minimi contrattuali in tre tranche, dal 1.1.2008, 1.1.2009 e 1.10.2009.**

Gli istituti sopra elencati sono stati normati a fronte di **rinunce da parte del Sindacato, di larga parte della propria piattaforma rivendicativa, valutate dalla Delegazione Imprenditoriale come “significative” ed “economicamente rilevanti”**, che hanno riguardato :

1. l'istituzione di un fondo per la Assistenza sanitaria integrativa
2. permessi retribuiti per malattie dei figli fino agli 8 anni di età
3. facilitazioni per i lavoratori stranieri (formazione, ferie, aspettative)
4. parificazione delle ferie tra operai ed impiegati
5. il TFR: estensione delle casistiche per la seconda anticipazione
6. il calcolo del comporto a carico dell'azienda da comunicare al lavoratore, 1 mese prima della scadenza
7. non applicazione delle fasce di controllo per infortuni e malattie professionali
8. chiusura aprioristica alla discussione sugli orari con particolare riferimento ad ogni forma di flessibilità
9. l'intero capitolo riguardante le richieste su salute, sicurezza, ambiente e territorio, nonché le attribuzioni del RLSSA
10. l'incremento dell'indennità di Quadri
11. dotazione di mezzi informatici a RSU e RLSSA per svolgimento attività sindacale
12. computo di tutti i lavoratori per il calcolo della soglia dimensionale per le elezioni delle RSU
13. eleggibilità RSU estesa a lavoratori a termine, apprendistato ed inserimento
14. aumenti e maggiorazioni per turni notturni,
15. aggiornamento delle tabelle relative all'indennità sostitutiva per il premio per obiettivi
16. l'estensione a tutti i lavoratori del premio di produzione, da erogarsi in proporzione al periodo di lavoro prestato.

* ** ** *

1) RELAZIONI A LIVELLO AZIENDALE E DI GRUPPO

In applicazione del D. Lgs. n. 25/2007 in tema di informazione e consultazione dei lavoratori, le imprese con almeno 50 dipendenti nel territorio italiano, **anche se distribuite su più unità produttive, annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, in apposito incontro, informeranno la FILCEM-FEMCA-UILCEM e le R.S.U. in merito a quanto previsto nella “Parte prima” del C.C.N.L.**

Per le imprese con almeno 50 dipendenti distribuiti su più unità produttive, tale informazione sarà data nell'unità con il maggior numero di dipendenti.

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

2) MERCATO DEL LAVORO: CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE

In applicazione del D. Lgs. n. 368/2001 e del D. Lgs. n. 276/2003, come modificati dalla Legge n. 247/2007 (c.d. protocollo sul Welfare), **l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro e la possibilità di stipulare contratti di somministrazione del lavoro a tempo determinato, è ammissibile sulla base dell'esistenza di ragioni tecniche, organizzative produttive e sostitutive.**

2.1 – Limiti numerici

L'impresa potrà utilizzare, complessivamente per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione), un numero medio di lavoratori, rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione:

- **nel corso dell'anno solare, non superiore al 15%;**
- **in ogni singolo mese, non superiore al 30%.**

Qualora l'applicazione del 15% dia un risultato inferiore a 3 (in pratica per le aziende fino a 19 dipendenti), potranno essere utilizzati un massimo di 3 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione, complessivamente intesi.

2.2 – Sostituzioni: esclusioni

Sono esclusi dal computo della percentuale e/o dal numero minimo di assunzioni di cui sopra i lavoratori assunti, a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione, in sostituzione di lavoratori per i quali l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro.

2.3 - Sostituzioni: inizio e fine del rapporto

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di somministrazione, la sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, potrà avvenire per un massimo di un mese, precedente e successivo all'assenza, anche per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.

2.4 - Computo dei part-time

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

2.5 – Dimissioni e preavviso

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

2.6 – Verifica con le R.S.U.

L'andamento delle assunzioni sulla base della normativa in esame sarà oggetto di verifica con l'R.S.U., anche in relazione alle sue ricadute sull'occupazione.

3) CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (ART. 9)

Le aziende riconosceranno le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in misura non superiore al 4% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato al momento della richiesta, eccezion fatta per i casi di infungibilità della mansione.

Le posizioni tecniche e organizzative ritenute infungibili, che ostacolassero la concessione del part time seppur nei limiti di cui sopra, saranno oggetto di confronto con le R.S.U.

Nella suddetta percentuale **sono ricomprese:**

- **in via prioritaria, le trasformazioni del rapporto di lavoro da full time a part time previste da disposizioni di legge** (art. 3, commi 12 bis e 12 ter, del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dal D. Lgs. 10.9.2003 n. 276 e dalla Legge 24.12.2007 n. 247);
- **nonché quelle già aziendali in essere al 5 marzo 2008** (data di entrata in vigore del C.C.N.L.).

Non essendo stata previsto alcun arrotondamento, l'applicazione di tale percentuale determina il seguente obbligo di riconoscimento del part time:

- **fino a 24 dipendenti: nessuno;**
- **da 25 a 49 dipendenti: n. 1;**
- **da 50 a 74 dipendenti: n. 2;**
- **da 75 a 99 dipendenti: n. 3;**
- **da 100 a 124 dipendenti: n. 4;**
- **da 125 a 149 dipendenti: n. 5;**
- **ecc.**

4) ORARIO DI LAVORO (ART. 10)

4.1 – Deroga alla durata massima settimanale dell'orario di lavoro

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 66/2003, **la durata massima settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore è calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi** (anziché di 4 mesi, previsti dalla legge ma elevabili da parte dei C.C.N.L.).

4.2 – Deroga al riposo giornaliero non inferiore alle 11 ore

In applicazione dell'art. 17, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, **il riposo giornaliero di 11 ore consecutive, previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, può essere inferiore in caso di anticipo di turno motivato dalla necessità di:**

- far fronte a situazione di emergenza;
- garantire l'incolumità delle persone;
- mettere in sicurezza gli impianti;
- assicurare la loro manutenzione;
- evitare comunque il rischio di danni economici rilevanti quali, ad esempio, quelli che possono derivare dal mancato flusso energetico, dal mancato o irregolare approvvigionamento dei reparti di produzione o da interruzioni di lavorazioni in corso.

Ulteriori specifiche necessità di deroga possono essere stabilite da accordi aziendali e sono comunque fatte salve le intese in materia già sottoscritte al 5 marzo 2008 (data di entrata in vigore del C.C.N.L.).

Considerata l'eccezionalità della fattispecie disciplinata, l'azienda informerà tempestivamente la R.S.U. sui casi di anticipo di turno avvenuti e sulle relative motivazioni.

In caso di assenza della RSU, l'azienda farà pervenire le informazioni alle Organizzazioni sindacali provinciali, competenti per territorio, per il tramite della locale Associazione territoriale dei datori di lavoro.

5) MALATTIA: TRATTAMENTO ECONOMICO (ART. 46)

Dal 1° gennaio 2010 decade quanto previsto all'art. 46 (Trattamento economico) e cioè la non corresponsione del 1° giorno di malattia dopo tre certificati nel corso di ciascun anno solare.

6) AMBIENTE – AMBIENTE DI LAVORO (ART. 48)

6.1 - Rappresentante per la sicurezza

E' istituita la figura del Rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (RLSSA), che sostituisce e subentra a tutti gli effetti contrattuali al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

7) PERMESSI ED ASSENZE (ART 59)

A) permessi retribuiti

Al padre lavoratore, in concomitanza della nascita del figlio/a, è riconosciuta una giornata di permesso retribuito.

8) PREVIDENZA INTEGRATIVA (ART. 68)

E' stato concordato di destinare una quota aggiuntiva all'attuale contribuzione a carico dell'impresa, per i lavoratori iscritti a Fondapi, in misura pari allo 0,20% della retribuzione utile per il TFR, finalizzata alla stipula di polizza assicurativa per il caso di premorienza o invalidità permanente per gli stessi lavoratori.

La fattibilità di tale nuova iniziativa è tuttavia subordinata alla verifica positiva con Fondapi e, in tal caso, la stessa verrà realizzata entro il 2009.

9) AUMENTI DEI MINIMI CONTRATTUALI

I minimi contrattuali sono aumentati come segue:

LIVELLI	Aumenti totali	Dal 1.1.2008	Dal 1.1.2009	Dal 1.10.2009
I	71,79	28,73	21,53	21,53
II	87,17	34,87	26,15	26,15
III	89,74	35,90	26,92	26,92
IV	93,58	37,44	28,07	28,07
V	100,00	40,00	30,00	30,00
VI	108,97	43,59	32,69	32,69
VII	123,07	49,23	36,92	36,92
VIII	137,17	54,87	41,15	41,15
Q	144,87	57,95	43,46	43,46

L'aumento decorrente dall'1° gennaio 2008 verrà erogato con la prima retribuzione utile.

In applicazione degli incrementi di cui sopra, i nuovi minimi sono pertanto i seguenti:

Livelli	Minimi al 31.12.2007	Incrementi dal 1.1.2008	Minimi dal 1.1.2008	Incrementi dal 1.1.2009	Minimi dal 1.1.2009	Incrementi dal 1.10.2009	Minimi a regime
I	609,09	28,73	637,82	21,53	659,35	21,53	680,88
II	696,22	34,87	731,09	26,15	757,24	26,15	783,39
III	733,03	35,90	768,93	26,92	795,85	26,92	822,77
IV	772,60	37,44	810,04	28,07	838,11	28,07	866,18
V	834,04	40,00	874,04	30,00	904,04	30,00	934,04
VI	919,44	43,59	963,03	32,69	995,72	32,69	1028,41
VII	1.060,80	49,23	1.110,03	36,92	1.146,95	36,92	1.183,87
VIII	1.184,62	54,87	1.239,49	41,15	1.280,64	41,15	1.321,79
Q	1.241,63	57,95	1.299,58	43,46	1.343,04	43,46	1.386,50

* ** ** *

ADDÌ 5 MARZO 2008, IN ROMA

TRA

**L'UNIONCHIMICA – CONFAPI (UNIONE NAZIONALE PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA CHIMICA,
CONCIARIA, MATERIE PLASTICHE, GOMMA, VETRO, CERAMICA E PRODOTTI AFFINI)**

E

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI NAZIONALI (FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL)

è stata stipulata la presente ipotesi di Accordo di rinnovo del C.C.N.L. 17 giugno 2004, per i lavoratori delle piccole e medie industrie della plastica e della gomma, associate all'UNIONCHIMICA.

PARTE PRIMA

RELAZIONI INDUSTRIALI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pertanto, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, si conviene quanto segue:

1. RELAZIONI INDUSTRIALI NAZIONALI

1.1. Osservatorio Nazionale di Settore

Tra l'UNIONCHIMICA e la FILCEM-FEMCA-UILCEM si è convenuto di formalizzare una procedura di confronto che consenta la possibilità di interventi, anche congiunti, nei confronti del settore con le seguenti modalità.

Su tale presupposto, pertanto, tra l'UNIONCHIMICA e la FILCEM-FEMCA-UILCEM viene confermato l'Osservatorio nazionale della piccola e media industria delle materie plastiche e della gomma articolato per i seguenti settori: pneumatici, gomma, plastica, cavi, biomedicale plastico e vetroresina.

L'Osservatorio nazionale potrà altresì essere articolato in Comitati paritetici nazionali per:

- la verifica della consistenza dei settori rappresentati nelle aree di crisi e dismesse. Tale verifica sarà finalizzata allo studio di fattibilità di eventuali intese da sottoporre alle Parti stipulanti;
- l'analisi della struttura del salario, degli oneri diretti, indiretti e differiti;
- l'analisi del tipo e del grado di utilizzo delle forme di rapporto di lavoro, che rendono flessibile la prestazione di lavoro, quali ad es. apprendistato, contratti di inserimento, rapporti a tempo determinato e a tempo parziale, telelavoro, somministrazione e altre forme di lavoro anche non subordinato;
- verificare l'opportunità di modificare l'attuale struttura classificatoria, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative intervenute ed alle problematiche dell'interconnessione tra aree professionali e livelli di inquadramento;
- monitorare la contrattazione decentrata, l'utilizzo delle forme contrattuali di flessibilizzazione della prestazione lavorativa, le gestioni dell'orario di lavoro contrattuale, le intese raggiunte per la definizione dei premi per obiettivi;
- l'esame delle problematiche inerenti la sicurezza e l'igiene ambientale, il riciclaggio delle materie plastiche nonché i riflessi ecologici degli insediamenti industriali;
- le azioni positive:
- realizzando le disposizioni legislative;
- promuovendo azioni positive a favore del personale femminile, predisponendo schemi di progetti, con l'obiettivo di valorizzare l'impiego, verificando l'efficacia dei programmi applicati;
- promuovendo la conoscenza dei progetti concordati verso le proprie strutture associative.

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

- prospettive produttive e di mercato nazionale ed internazionale nonché di linee di sviluppo del settore;
- fenomeni di aggregazione e di riaggregazione tra realtà nazionali e/o internazionali;

- andamento dei prezzi delle materie prime;
- previsioni degli investimenti, anche in relazione agli indirizzi di sviluppo tecnologico del settore e relativi effetti occupazionali (Mezzogiorno);
- l'andamento dell'occupazione nel settore in generale e nei riguardi dei vari segmenti del mercato del lavoro ed in particolare di quella giovanile;
- sviluppo di professionalità (anche legate all'O.d.L.) emergenti nel settore al fine di verificare la necessità e i contenuti di programmi di formazione professionale o di eventuale riqualificazione;
- previsioni di utilizzo dei finanziamenti a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato, dalle Regioni e dalla Unione Europea nel quadro di apposite leggi con particolare riferimento alla quota degli stessi destinati alla ricerca scientifica;
- nell'eventualità di finanziamenti pubblici a fondo perduto, riconosciuti ad aziende o consorzi di aziende associate, finalizzati alla ricerca scientifica, relative all'utilizzo di tali investimenti per: sintesi ed andamento dei programmi di ricerca; tematiche di individuazione di nuovi prodotti o processi di miglioramento per quelli esistenti; collaborazione con enti di ricerca pubblica; nel quale caso se ne indicheranno i tempi prevedibili di attuazione;
- elementi conoscitivi relativi alle eventuali problematiche connesse con inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e di lavoratori disabili;
- l'elaborazione di linee guida relative ai provvedimenti da assumere contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- monitoraggio del fenomeno dell'immigrazione e delle relative problematiche conseguenti;
- l'elaborazione di linee guida di comportamento per prevenire azioni di mobbing nei luoghi di lavoro;
- monitoraggio sullo stato di attuazione della Legge n°68 del 12 marzo 1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili);
- monitoraggio sul numero e sulle tipologie degli infortuni sul lavoro.

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

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

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

1.2. Commissione Paritetica

Le Parti, valutato il comune interesse e la reciproca volontà di attribuire al CCNL una funzione di gestione omogenea del rapporto di lavoro nell'ambito del territorio nazionale, nella consapevolezza che relazioni industriali più adeguate devono basarsi anche sull'uniforme lettura e gestione delle intese contrattuali e di corrispondenza dei comportamenti reali con gli intendimenti e le volontà contrattuali, convengono di dotarsi, anche utilizzando i dati provenienti dall'Osservatorio, di uno strumento di concreta gestione del CCNL nel corso della sua vigenza.

A - Compiti, funzioni e composizione

A tale fine viene confermata la Commissione paritetica avente i seguenti obiettivi e funzioni:

- a) elaborare un commento del CCNL anche sulla base delle risultanze di una ricognizione della produzione giurisprudenziale sui contenuti del CCNL di categoria, eventualmente proponendo integrazioni o modifiche al testo contrattuale;
- b) emanare interpretazioni congiunte delle normative contrattuali definendo in tale caso le modalità di sostituzione e di integrazione dei testi precedenti, anche in base ai ricorsi e con le modalità di cui alla successiva lettera B).

La Commissione paritetica nazionale è composta da 6 membri di cui tre di parte imprenditoriale e tre di parte sindacale, che potranno richiedere l'assistenza di esperti di propria fiducia.

B - Controversie

E' impegno delle Parti, al fine di migliorare sempre più le relazioni sindacali in azienda e di ridurre la conflittualità, e tenuto conto anche di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 22.01.1983 e successivi, di esperire, in caso di controversie su interpretazioni contrattuali, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso verifiche tra Direzione Aziendale e R.S.U., assistiti dalle rispettive organizzazioni territoriali, qualora richiesto da una delle due Parti.

Le Parti convengono inoltre che, qualora sorgessero controversie aventi ad oggetto l'interpretazione di una delle norme di cui al presente CCNL, le stesse dovranno essere obbligatoriamente sottoposte alla Commissione paritetica di cui al presente punto.

La Commissione paritetica dovrà essere attivata con dettagliato ricorso scritto inviato con Raccomandata A.R.. Tale ricorso, con le stesse forme, dovrà essere contestualmente inviato alla controparte, che potrà fare pervenire alla Commissione una propria contromemoria entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso della controparte.

La Commissione dovrà esaurire l'esame del ricorso entro 30 giorni decorrenti da tale ultimo termine, salvo eventuale proroga consensualmente definita.

Tali termini rimangono sospesi dal 1° al 31 agosto nonché dal 25 dicembre al 6 gennaio.

Dell'esame e delle decisioni prese, sarà redatto motivato verbale.

La decisione della Commissione paritetica costituirà interpretazione congiunta delle parti.

Nessuna delle due Parti potrà dar corso alle procedure di legge o ricorrere a forme di autotutela prima che sia conclusa la procedura di cui sopra; l'espletamento della procedura costituisce condizione di procedibilità per l'eventuale ricorso delle Parti alle procedure di legge.

Dal campo di applicazione del presente punto sono escluse, purché non relative a interpretazioni normative, le controversie relative a:

- a) i licenziamenti individuali e collettivi per i quali si applicano le procedure previste dalle leggi vigenti in materia;
- b) l'adozione o l'applicazione di provvedimenti disciplinari.

2. RELAZIONI INDUSTRIALI REGIONALI/TERRITORIALI

A livello regionale una volta l'anno, di norma entro il 1° quadrimestre, l'UNIONCHIMICA territoriale porterà a conoscenza della FILCEM-FEMCA-UILCEM regionale, in apposito incontro, informazioni globali complessive e relative alle attività rappresentate nel contesto territoriale su:

- previsioni sugli investimenti;
- utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato, dalle Regioni e dalla CE nel quadro di apposite leggi;
- nella eventualità di finanziamenti pubblici a fondo perduto, riconosciuti ad aziende associate, finalizzati alla ricerca, informazioni relative all'utilizzo di tali investimenti per sintesi ed andamento dei programmi di ricerca, collaborazione con Enti di ricerca pubblica anche in riferimento al risparmio energetico;
- natura delle attività conferite a terzi e, in tale ambito, dati quantitativi complessivi in merito ai lavoratori interessati al lavoro a domicilio;
- natura delle attività conferite in appalto e, in tale ambito, a consuntivo, il dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività nell'insieme delle aziende associate;
- dati in percentuale degli addetti suddivisi per sesso e per classi di età;
- dati acquisiti sull'andamento occupazionale nel settore e dati sull'andamento occupazionale relativo alle categorie protette;

- elementi conoscitivi relativi al grado di utilizzazione delle varie tipologie contrattuali, quali ad es: apprendistato, contratto di inserimento, tirocinio, somministrazione, a tempo determinato ed a tempo parziale ecc.;
- elementi conoscitivi relativi alle eventuali problematiche connesse con l'inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e di lavoratori disabili;
- acquisizione di conoscenza del fenomeno, contenuti e necessità di programmi di formazione professionale ed eventuale riqualificazione.

L'incontro di cui al presente punto potrà effettuarsi anche con la partecipazione delle rispettive organizzazioni orizzontali territoriali.

Nell'ambito regionale le Parti potranno individuare aree geografiche più limitate, cioè province e/o comprensori, che presentino concentrazioni significative di aziende rappresentate; in tal caso l'UNIONCHIMICA specificherà le informazioni previste per il livello regionale relative a tali aree.

Le Parti procederanno ad incontri annuali per l'accertamento delle realizzazioni negli ambiti territoriali come sopra definiti.

Le Parti attiveranno studi di fattibilità per l'individuazione di distretti industriali per comparti omogenei, in linea ed in coerenza con la legislazione in vigore. In caso di individuazione, le Parti attiveranno iniziative comuni per il riconoscimento da parte degli Enti competenti.

3. RELAZIONI A LIVELLO AZIENDALE

Le imprese con almeno 50 dipendenti nel territorio italiano, anche se distribuite su più unità produttive, annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, in apposito incontro, porteranno a conoscenza della FILCEM-FEMCA-UILCEM e della R.S.U.:

- prospettive produttive;
- previsioni sugli investimenti per nuovi insediamenti, consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche e cambiamenti organizzativi/strutturali e prevedibili implicazioni occupazionali;
- dati in percentuale degli addetti suddivisi per sesso e per classi di età;
- a consuntivo il dato medio dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno dell'unità produttiva;
- andamento dell'occupazione femminile anche al fine di favorire possibili azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità con particolare riferimento all'applicazione della vigente legislazione sul lavoro femminile; della Legge 903/77 e 125/91;
- il numero delle varie tipologie contrattuali quali ad es: part-time, di somministrazione, a termine, apprendistato, tirocinio, **inserimento**, ecc.;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili;
- previsione sulle variazioni occupazionali conseguenti a processi inerenti l'intervento della Legge 223/91;
- gli interventi formativi inerenti l'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione, nonché l'ambiente e la sicurezza, anche con riferimento ai progetti di formazione continua;
- informazioni e iniziative ai fini della corretta applicazione e gestione della Legge 53/2000 in merito ai congedi parentali.

A richiesta di una delle Parti la procedura concernente tali stabilimenti potrà essere esperita nelle stesse sedi previste per i gruppi.

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

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

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

Omissis.....

9. FORMAZIONE CONTINUA

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

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

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

Pertanto le Parti ritengono indispensabile che quanto disposto dall'art. 17 della Legge 196/97 diventi rapidamente operativo e che le modalità attuative consentano l'accesso delle PMI e dei loro dipendenti alle risorse necessarie per la realizzazione di una reale politica di formazione continua. A tal fine le Parti convengono che, qualora processi di innovazione tecnologica e di processo provochino obsolescenza professionale dei lavoratori, le aziende e le RSU potranno definire programmi specifici di formazione anche utilizzando quanto disposto dall'art. 52, lettera B) del presente CCNL. Analoghe iniziative potranno essere definite a supporto del reinserimento delle lavoratrici madri al termine dei periodi di aspettativa previsti dalla legge.

In tale senso l'UNIONCHIMICA-CONFAPI e FILCEM-FEMCA-UILCEM, in stretta collaborazione con le rispettive Confederazioni, opereranno affinché sia nell'Ente Bilaterale Nazionale sia negli Enti Bilaterali Regionali costituiti ai sensi dell'Accordo Interconfederale 13.05.1993 possano essere valutate tutte le opportunità offerte dal panorama legislativo comunitario, nazionale, regionale al fine di indirizzare risorse pubbliche al sistema delle PMI del comparto plastica-gomma, sensibilizzando nel contempo tutti gli enti locali competenti in ordine alla materia in oggetto.

Ai fini dell'operatività di cui sopra, a livello aziendale, previa verifica tra le Parti dei Fabbisogni Formativi, saranno predisposti piani formativi concordati con le RSU/OO.SS, finanziati attraverso le risorse del Fondo Formazione PMI di cui al D.M. 21.01.2003.

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

Omissis.....

10. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Nell'ambito delle intese previste dalla presente ipotesi di accordo per l'unificazione contrattuale, di cui alla Dichiarazione a Verbale in calce alla presente ipotesi di accordo, le Parti procederanno allo studio di fattibilità di un fondo sanitario integrativo.

11. MERCATO DEL LAVORO

sostituire il presente punto 11 con il seguente:

Contratto a termine – somministrazione del lavoro

In applicazione del D.lgs 368/01, nonché del D.lgs 276/03, così come modificati dalla Legge 247/2007 (c.d. protocollo sul Welfare), l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, e la possibilità di stipulare contratti di somministrazione del lavoro a tempo determinato, è ammissibile sulla base dell'esistenza di ragioni tecniche, organizzative produttive e sostitutive.

L'impresa potrà utilizzare, per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine), complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 15%, rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Rimane confermato che non potrà essere utilizzato in ogni singolo mese un numero di lavoratori superiori al 30% dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato.

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

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

Qualora l'applicazione del 15% dia un risultato inferiore a 3, le aziende potranno utilizzare un massimo di 3 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.

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

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di somministrazione a termine, la sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, potrà avvenire per un massimo di un mese, precedente e successivo all'assenza, anche per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.

L'andamento delle assunzioni sulla base della normativa sopra concordata sarà oggetto di verifica con l'RSU, anche in relazione alle sue ricadute sull'occupazione.

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

Art. 3 - Classificazione del Personale

Inserire al termine dell'articolo la seguente nota a verbale:

NOTA A VERBALE

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo le Parti convengono di costituire una Commissione Paritetica per la revisione delle figure professionali, in relazione alle evoluzioni tecnologiche dei comparti merceologici, a cui si applica il presente contratto, al fine di adeguare, ove necessario, le relative declaratorie e/o i profili professionali, con particolare riferimento alle attività che richiedono una polifunzionalità nell'espletamento delle mansioni. La Commissione dovrà concludere i propri lavori entro il 31/12/2009.

Art. 9 - Contratto a tempo parziale

Omissis.....

Prima della nota a verbale aggiungere il seguente comma:

Fermo restando quanto previsto dai precedenti commi, le aziende riconosceranno le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in misura del 4% dei lavoratori in forza, a tempo indeterminato, al momento della richiesta, eccezion fatta per i casi di infungibilità della mansione.

Le posizioni tecniche e organizzative relative alla infungibilità che possono ostacolare la concessione del part time saranno oggetto di confronto con le R.S.U.

Nell'ambito della suddetta percentuale sono ricomprese, in via prioritaria, le trasformazioni del rapporto di lavoro da full time a part time previste da disposizioni di legge, nonché quelle già in essere alla data di entrata in vigore del presente articolo.

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

Art. 10 - Orario di lavoro

Aggiungere dopo la lettera Db) lavoro straordinario, la seguente lettera Db1):

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 4, comma 4 del D.Lgs 66/2003, si conviene che la durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi. Tale disposizione non modifica l'attuale disciplina contrattuale in materia di effettuazione dello straordinario e di corresponsione delle relative maggiorazioni.

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 17, comma 1 del D.Lgs 66/2003, si conviene che il riposo giornaliero può essere inferiore alle 11 ore in caso di anticipo di turno motivato dalla necessità di far fronte a situazione di emergenza, di garantire l'incolumità delle persone, di mettere in sicurezza gli impianti, di assicurare la loro manutenzione e di evitare comunque il rischio di danni economici rilevanti quali ad esempio quelli che possono derivare dal mancato flusso energetico, dal mancato o irregolare approvvigionamento dei reparti di produzione o da interruzioni di lavorazioni in corso. Ulteriori specifiche necessità di deroga possono essere stabilite da accordi aziendali e sono comunque fatte salve le intese in materia già sottoscritte alla data di entrata in vigore del presente contratto. Considerata l'eccezionalità che deve caratterizzare la fattispecie disciplinata dal presente comma, l'azienda informerà tempestivamente la RSU sui casi di anticipo di turno avvenuti e sulle relative motivazioni. In caso di assenza della RSU, l'azienda farà pervenire le informazioni alle Organizzazioni sindacali provinciali, competenti per territorio, per il tramite della locale Associazione territoriale dei datori di lavoro.

Art 46 - Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro

Omissis.....

Trattamento economico

Appartenenti al gruppo C) di cui all'art. 3

Aggiungere dopo il quinto comma:

Quanto previsto al precedente quarto e quinto comma, rimarrà in vigore fino al 31/12/2009.

Appartenenti ai gruppi A) e B) di cui all'art. 3

Aggiungere dopo il quarto comma:

Quanto previsto al precedente comma terzo e quarto, rimarrà in vigore fino al 31/12/2009.

Omissis.....

Le Parti concordano che conseguentemente alle modifiche introdotte, le Note a Verbale riportate in calce al paragrafo "Appartenenti ai gruppi A) e B) di cui all'art. 3" e alle "normative comuni ai Gruppi A) B) e C) rimarranno in vigore fino alla data del 31/12/2009.

Art. 48 - Ambiente – Ambiente di lavoro

3) Rappresentante per la sicurezza

Le Parti convengono di istituire la figura del Rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (RLSSA) che sostituisce e subentra a tutti gli effetti contrattuali al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Norma di rinvio

In relazione all'emananda normativa in materia di sicurezza sul lavoro le Parti si incontreranno tempestivamente per armonizzare il testo agli adeguamenti normativi.

Art 59 - Permessi ed assenze

A) permessi retribuiti

Aggiungere dopo l'ultimo comma quanto segue:

In aggiunta a quanto sopra, verrà riconosciuto al padre lavoratore, in concomitanza della nascita del figlio/a, una giornata di permesso retribuito.

Art. 68 - Previdenza integrativa

Aggiungere dopo l'ultimo comma

Le Parti concordano di indirizzare una quota aggiuntiva all'attuale contribuzione a carico dell'impresa, per i lavoratori iscritti al Fondo, nella misura pari allo 0,20% della retribuzione utile per il TFR, finalizzata alla stipula di polizza assicurativa per il caso di premorienza o invalidità permanente per gli stessi lavoratori. La fattibilità di tale nuova iniziativa è subordinata alla verifica positiva con Fondapi ed in tal caso la stessa dovrà essere realizzata entro la fine del biennio.

Art. 114 - Decorrenza e Durata

Il presente rinnovo del CCNL, per la parte normativa, ha durata quadriennale e copre il periodo dall'1/01/2008 al 31/12/2011.

La parte economica avrà vigenza per il biennio 1/01/2008 – 31/12/2009.

Le modifiche apportate con la presente ipotesi di rinnovo, fatte salve le specifiche decorrenze previste, entrano in vigore dalla data di sottoscrizione e saranno valide fino alla data del 31/12/2011.

ALLEGATO I Aumenti dei minimi contrattuali

I minimi contrattuali vengono aumentati come segue:

LIVELLI	aumenti	01/01/2008	01/01/2009	01/10/2009
I	71,79	28,73	21,53	21,53
II	87,17	34,87	26,15	26,15
III	89,74	35,90	26,92	26,92
IV	93,58	37,44	28,07	28,07
V	100,00	40,00	30,00	30,00
VI	108,97	43,59	32,69	32,69
VII	123,07	49,23	36,92	36,92
VIII	137,17	54,87	41,15	41,15
Q	144,87	57,95	43,46	43,46

Le Parti concordano che ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del biennio 2010-2011, la retribuzione di riferimento è pari a € 1.658,00 lordi mensili al V livello

Per quanto concerne l'aumento decorrente dall'1/01/2008, questo verrà adeguato con la prima retribuzione utile.

DICHIARAZIONE A VERBALE:

Le Parti si impegnano ad iniziare i lavori per l'unificazione contrattuale dei settori chimica-concia, plastica-gomma, ceramica-abrasivi e vetro, a partire dal 15 aprile 2008.