

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

In data 26 luglio 2016 è stata raggiunta la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 25.07.2013 per i lavoratori della piccola e media industria dei settori: chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica, vetro.

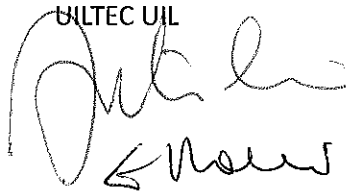
UNIONCHIMICA CONFAPI


FILCTEM CGIL


FEMCA CISL



UILTEC UIL



PARTE PRIMA

RELAZIONI INDUSTRIALI

Omissis

Al 7° comma, dopo le parole "accordi definiti " aggiungere "Sei mesi prima della scadenza del presente CCNL le Parti avvieranno un esame congiunto al fine di definire le condizioni di recepimento e la data di decorrenza della contribuzione".

Omissis

3. LIVELLO AZIENDALE

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

Omissis

Revisione del testo contrattuale.

Le Parti convengono di procedere nella fase di stesura ad una revisione dell'attuale testo per i necessari aggiornamenti normativi e per una migliore gestione dei compiti previsti nei vari livelli di informazione.

PARTE SECONDA

CAPITOLO I

MERCATO DEL LAVORO

ART. 1 - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO.

Le Parti con la seguente normativa, che ha validità a decorrere dal presente accordo, completano ed integrano la disciplina di legge dell'apprendistato professionalizzante per tutte le imprese che applicano il presente CCNL regolando tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva ai sensi di quanto disposto dal D. lgs 81/2015 al fine di rendere operativo un contratto di lavoro a carattere formativo che riveste una importanza significativa per i settori di riferimento.

Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato "Diritto alla prestazione della bilateralità", previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa intesa applicativa del 28 dicembre 2012 ed eventuali successive modifiche e integrazioni, è gestito tramite l'ENFEA che è chiamato ad operare per la raccolta dei Piani Formativi individuali e la validazione degli stessi rispetto alla coerenza con: modelli previsti dal CCNL nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale.

In relazione a quanto previsto dalla normativa vigente, le Parti convengono che, in assenza di Accordi Interconfederali in materia entro la data del 31.12.2016, procederanno a definire le necessarie regolamentazioni per gli istituti richiamati.

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato:

- con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

Per instaurare un rapporto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.

Le Parti convengono che, nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante, fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

Ai fini del calcolo della percentuale non si computano i rapporti:

- risolti per recesso durante il periodo di prova;
- cessati per licenziamento per giusta causa;
- risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore.

È comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti.

Per le imprese che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 non trovano applicazione i limiti percentuali di trasformazione dei contratti di apprendistato per poter ricorrere a tale tipologia contrattuale. Per tali aziende è ammesso comunque il ricorso alle assunzioni in contratto di apprendistato purché in misura non superiore al 50% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato all'inizio del mese precedente l'assunzione dell'apprendista, con arrotondamento all'unità superiore. E comunque consentita l'assunzione di un numero minimo pari a 3 apprendisti.

Periodo di prova

L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova della durata effettiva pari a quella prevista per gli altri lavoratori del livello cui è destinato l'apprendista e comunque non superiore a 40 giorni di effettiva prestazione.

Il periodo di prova verrà computato agli effetti della durata dell'apprendistato. In caso di part-time il periodo di prova si intende proporzionalmente prolungato, fino alla durata massima di cui all'articolo 10 (periodo di prova), del presente CCNL.

Durata

La durata complessiva del contratto di apprendistato professionalizzante non potrà essere superiore a 36 mesi.

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 altra azienda industriale dello stesso settore, con mansioni analoghe e per i lavoratori direttamente collegati al ciclo produttivo, svolgente attività nello stesso genere di produzione e purché debitamente certificati prima dell'assunzione.

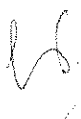
In caso di mancata effettiva prestazione per un periodo complessivamente superiore a 30 giorni di effettiva prestazione, anche non continuativi, il rapporto potrà essere prolungato dello stesso periodo.

Agli effetti di cui al comma precedente, non si considerano giorni di mancata effettiva prestazione quelli derivanti dall'utilizzo delle ferie, ROL ed ex festività.

Inquadramento

Per i lavoratori assunti con contratto formativo professionalizzante all'atto dell'assunzione l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore di più di due posizioni organizzative/livelli riferiti alla medesima qualifica professionale rispetto a quelle/i della professionalità da acquisire.

Decorsi i primi dieci mesi, sarà riconosciuto l'inquadramento alla posizione organizzativa/Parametro/livello immediatamente superiore a quella/o di inquadramento iniziale.



Al termine del periodo, riferibile alla durata residua del contratto di apprendistato, sarà riconosciuto l'inquadramento finale previsto.

Retribuzione

Fino al compimento dei primi dieci mesi del periodo di apprendistato verrà riconosciuta al lavoratore la retribuzione pari al minimo tabellare del livello di inquadramento iniziale.

Decorsi i primi dieci mesi verrà riconosciuta al lavoratore la retribuzione pari al minimo tabellare del livello di inquadramento immediatamente successivo a quello iniziale.

Al termine del periodo di apprendistato verrà riconosciuta al lavoratore la retribuzione pari al minimo tabellare prevista per il livello di inquadramento finale.

Ferie

La durata delle ferie è di 4 settimane.

Premio per obiettivi

E' demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi per obiettivi e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

Anzianità di servizio

Il periodo di apprendistato non è considerato utile per la maturazione degli istituti contrattuali che fanno riferimento all'anzianità di servizio.

Preavviso

In caso di risoluzione dal rapporto di lavoro si intende applicabile per intero la normativa di cui al presente CCNL, ivi compreso il preavviso, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro e per l'apprendista di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato senza obbligo di motivazione.

Malattia o infortunio non sul lavoro

Agli apprendisti assenti per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda riconoscerà, nei limiti della conservazione del posto prevista dall'art. 45 del presente CCNL, lo stesso trattamento a proprio carico spettante ai lavoratori non apprendisti di pari qualifica ed alle stesse condizioni.

Malattia professionale o infortunio sul lavoro

Nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale l'azienda integrerà la retribuzione in modo tale da raggiungere il trattamento complessivo netto spettante ad un lavoratore non apprendista di pari qualifica, in aggiunta al trattamento a carico dell'Istituto assicuratore (INAIL).

Facoltà di recesso

Qualora, al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro non abbia esercitato, ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, la facoltà di recesso, il lavoratore viene mantenuto in servizio nel livello corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

Informazione alle R.S.U.

La Direzione Aziendale informerà la R.S.U. e/o le OO.SS., annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno atto che i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, potranno essere quelli previsti dalle declaratorie del vigente CCNL in materia di inquadramento, dalle Regioni, dall'Isfol e dagli altri Enti competenti, ivi compresi gli Enti bilaterali, e tra quelli definiti nello Schema 1.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore annue retribuite.

Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno, con priorità, oggetto di formazione interna mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna.

In via esemplificativa le Parti individuano la seguente suddivisione di tematiche:

a) Tematiche tipiche della formazione interna (normativa comune a tutti i settori)

Norme e organizzazione generale rispetto alla sicurezza sul posto di lavoro – Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale – Fattori di rischio. Strumenti e metodi per l'individuazione e la prevenzione dei rischi – Valori limite di soglia per l'esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici – Contratto collettivo nazionale ed accordi integrativi aziendali – Previdenza obbligatoria, previdenza ed assistenza complementare – Formazione in affiancamento e formazione tecnica al mestiere – Organizzazione del lavoro nell'impresa – Natura/Scopi dell'impresa (mission), fattori di redditività, costi, contesto di riferimento – Conoscenza dei prodotti, dei cicli produttivi e dei servizi aziendali – Certificazioni in azienda e con l'esterno dell'azienda – Innovazione tecnologica ed automazione – Fondamentali processi aziendali – Processi di gestione delle risorse umane – Lavoro di gruppo in relazione alla tipologia di organizzazione adottata.

b) Tematiche demandabili alla formazione esterna (normativa comune a tutti i settori)

Norme in materia di ambiente e sicurezza – Problematiche economiche settoriali, caratteristiche dei mercati e cultura d'impresa – Nozioni di diritto del lavoro e aspetti della contrattazione nazionale – Comunicazione e Lavoro di gruppo – Nozioni ed applicazioni informatiche – Lingue straniere.

Laddove l'impresa disponga di una adeguata capacità formativa, tali tematiche potranno essere affrontate all'interno delle imprese.

In relazione alla modalità della erogazione ed alla articolazione della formazione, le Parti condividono l'opportunità di valorizzare e diffondere la formazione interna all'impresa e in particolare convengono quanto segue:

- 1) per formazione formale deve intendersi la formazione – anche on the job e in affiancamento – prevista da un programma preventivamente definito (Schema 2) e accompagnata da una registrazione/documentazione di quanto effettuato a cura del tutor e sottoscritta dal lavoratore (Schema 3).
- 2) le imprese con capacità formativa adeguata o nelle quali sono presenti tutor formati possono erogare la formazione interamente al loro interno
- 3) al raggiungimento dei primi 18 mesi di durata dell'apprendistato, su richiesta del lavoratore, il tutor effettuerà una verifica sullo stato di avanzamento del progetto.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda secondo i contenuti e le modalità che saranno definiti dagli enti preposti, in attuazione al D.Lgs 81/2015.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutor della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutor può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutor della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Nel caso di assunzione di apprendista che, nell'ambito di un precedente rapporto, abbia già seguito moduli di formazione previsti per lo stesso profilo professionale, l'apprendista sarà esentato dal frequentare i moduli già completati.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti convengono che l'espressione "effettiva prestazione" di cui al IV comma del presente articolo "periodo di prova", si riferisce alla distribuzione individuale settimanale dell'orario ordinario di lavoro, con esclusione pertanto di qualunque giornata comunque non prestata.

Omissis

ART. 3 - CONTRATTO A TERMINE – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (normativa comune a tutti i settori)

Normativa a decorrere dal 01/10/2016

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

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

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, o assunti ai sensi della legge 68/99, sono esclusi dal computo della percentuale e/o dal numero minimo di assunzioni previsto dal presente articolo.

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

Qualora l'applicazione del 25% dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.

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

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

Ferma restando la cessazione del contratto di lavoro a tempo determinato alla scadenza prevista, il periodo di conservazione del posto per malattia e infortunio non sul lavoro per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova, è pari a un quarto della durata del contratto, fino a un massimo di 6 mesi di comporta. L'andamento delle assunzioni sulla base della normativa sopra concordata sarà oggetto di verifica con le RSU, anche in relazione alle sue ricadute sull'occupazione.

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

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

ART. 4 - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (normativa comune a tutti i settori)

Normativa a decorrere dal 01/10/2016

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs 81/2015, per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore rispetto a quello contrattuale che viene quindi regolato come segue a far data dalla sottoscrizione del presente CCNL.


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

- 1) gli elementi previsti dall'art. 25 del presente CCNL;
- 2) le mansioni;
- 3) la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- 4) Eventuali clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e alle variazioni di orario aggiuntivo.

Il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore possono essere previste clausole elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.U., indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, ferma restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della RSU da egli indicato e/o dalle OO.SS. territoriali.



Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale, il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 25 del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. La variazione in aumento della durata della prestazione, è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 25 del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi. In caso di preavviso inferiore le maggiorazioni di cui al comma precedente da corrispondere al lavoratore sono pari al 20% per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 5 giorni lavorativi.

Previo accordo tra le parti è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa.

E' possibile la prestazione di lavoro supplementare e cioè di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario concordato entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno. Tale possibilità è consentita per gli stessi casi per i quali al lavoratore a tempo pieno può essere richiesta la prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore a tempo parziale può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento, tra i quali rientrano anche i documentati impegni derivanti da un altro rapporto di lavoro.

Le prestazioni supplementari, comprese nel limite quantitativo di cui al comma 9, saranno retribuite con la maggiorazione del 16% sulla retribuzione di cui all'art. 25 del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo di cui al precedente comma 9, saranno retribuite con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione di cui all'art. 25 del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Nel lavoro a tempo parziale è possibile la prestazione di lavoro straordinario così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003. A tale prestazione si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

La Direzione aziendale informerà la R.S.U. e/o le OO.SS. territoriali, annualmente o a richiesta trimestralmente sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

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.

I lavoratori affetti da patologie di cui all'art. 8, c. 3, c. 4, D.lgs.81/2015 hanno diritto, su loro richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

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.

CHIARIMENTO A VERBALE

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla maggiorazione di cui al comma 5, nel caso in cui esse siano richieste dal lavoratore interessato per sua necessità.

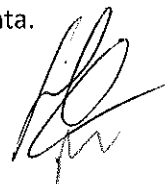
ART. 11 - CAPITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Omissis

Le parti convengono di procedere alla costituzione di una Commissione per la revisione e l'unificazione degli attuali inquadramenti contrattuali che dovrà terminare i propri lavori entro la scadenza del CCNL. I lavori della Commissione avranno inizio entro la data del 31 marzo 2017 e la sua composizione verrà definita entro tale data.



7



ART. 17 - LAVORO ECCEDENTE, STRAORDINARIO, BANCA ORE, LAVORO NOTTURNO E FESTIVO ED A TURNI: MAGGIORAZIONI

Omissis

Chimica – Concia e Settori accorpati

Omissis

9) Lavoratori turnisti – Indennità in cifra per le prestazioni effettuate in turno notturno.

Per il lavoro effettuato in turno notturno (normalmente 22:00 – 06:00) in aggiunta alle maggiorazioni previste al punto 5) di cui sopra, con decorrenza 1.4.2004, per ogni notte effettivamente lavorata, sarà corrisposto un importo in cifra pari a euro 3, elevato a euro 5 con decorrenza dal 1.1.2005. Dal 1 gennaio 2017, tale importo è elevato a 6 euro.

Plastica e Gomma

Omissis

Per i lavoratori effettuanti turni notturni avvicendati le maggiorazioni del 28%, del 40%, del 90% di cui al punto 8 del presente articolo, vengono incrementate per ogni notte di turno notturno (dalle ore 22:00 alle ore 06:00) dei seguenti importi, espressi in euro:

Livelli	Importi dal 1.1.2006	dal 1 gennaio 2017
I	8,32	9,32
II	8,73	9,73
III	8,95	9,95
IV	9,33	10,33
V	9,77	10,77
VI	10,49	11,49
VII	11,84	12,84
VIII	12,76	13,76

Art. 21 - FERIE

Ferme restando le ferie aggiuntive maturate al 31/12/2016 in relazione all'anzianità di servizio, a far data dal 01/01/2017 ciascuna fascia di anzianità agli effetti della suddetta maturazione viene incrementata di mesi 12.

ART. 30 - COMPENSO SOSTITUTIVO DEL COTTIMO PER IL SETTORE PLASTICA E GOMMA

A far data dal 01/01/2017 il presente istituto non verrà corrisposto ai lavoratori nuovi assunti.

A far data dal 01/01/2017 ai lavoratori ai quali verrà corrisposto quanto previsto dalla nota a verbale dell'Art. 32 il compenso sostitutivo del cottimo si intende assorbito dall'erogazione medesima.

Art. 32 - PREMIO PER OBIETTIVI (normativa comune a tutti i settori)

Omissis

NOTA A VERBALE PER IL SETTORE CHIMICA – CONCIA E SETTORI ACCORPATI

A far data dal 01/01/2017 nelle aziende nelle quali non sono in atto premi aziendali collettivamente erogati, comunque denominati, o non è contrattato un premio aziendale in essere collegato ad obiettivi, saranno corrisposti importi perequativi in base alla seguente tabella :

Parametri retributivi	Importi annui a far data dal 01/01/2017
A	102,00
B	111,00
C	128,00

D	149,00
E	166,00
F	179,00
G	199,00
H	220,00

La tabella di cui alla nota a verbale del CCNL 25.07.2013 rimane in vigore, secondo le condizioni previste, fino alla data del 31/12/2016.

SETTORE PLASTICA-GOMMA

A far data dal 01/01/2017 nelle aziende con un numero di dipendenti non superiore a 150, nelle quali non sono in atto premi aziendali collettivamente erogati ,comunque denominati, o non è contrattato un premio aziendale in essere collegato ad obiettivi , saranno corrisposti importi perequativi in base alla seguente tabella:

Livelli	Importi mensili a far data dal 01/01/2017
I	10,74
II	11,38
III	11,60
IV	11,98
V	12,62
VI	13,98
VII	16,14
VIII	17,66
Quadri	19,22

La tabella di cui alla nota a verbale del CCNL 25.07.2013 rimane in vigore, secondo le condizioni previste, fino alla data del 31/12/2016

NOTA A VERBALE PER IL SETTORE CERAMICA E ABRASIVI

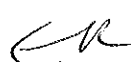
A far data dal 01/01/2017 nelle imprese fino a 100 addetti nelle quali non sono in atto premi aziendali collettivamente erogati ,comunque denominati, o non è contrattato un premio aziendale in essere collegato ad obiettivi, saranno corrisposti importi perequativi in base alla seguente tabella:

Categoria	Importi mensili dal 01/01/2017
A	30,16
B	27,04
C	24,96
D	22,88
E	18,72
F	15,60

La tabella di cui alla nota a verbale del CCNL 25.07.2013 rimane in vigore ,secondo le condizioni previste, fino alla data del 31/12/2016

Omissis







SETTORE VETRO

A far data dal 01/01/2017

Le imprese delle prime lavorazioni aventi non più di 150 dipendenti e quelle delle seconde lavorazioni che si siano attenute alla clausola di esclusione dal premio di partecipazione, delle linee guida, riconoscono il premio di produzioni o l'indennità di esso sostitutiva nelle seguenti percentuali:

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori meccanizzati) 5,5% omissis

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche) e per quelli delle seconde lavorazioni del vetro 5,5% omissis

omissis

Capitolo VI Interruzione, sospensione e riduzione del lavoro

ART. 44 BIS - MALATTIA E INFORTUNIO – SETTORE ABRASIVI

Con decorrenza dal 01/10/2016 i commi da 4 a 8 della lettera A) Assenza dal lavoro, è sostituita dalla normativa comune a tutti i settori "Certificazione Medica" di cui al successivo art. 45.

Omissis

ART. 45 - MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO (normativa a valere per tutti settori)

Omissis

La normativa comune denominata "CERTIFICAZIONE MEDICA" sostituisce a far data dal 01/10/2016 :

A) Chimica – Concia e Settori Accorpati , i commi da 1 a 4 ;

B) Plastica e Gomma i commi 1 e 2 ;

C) Ceramica, i commi da 1 a 2;

D) Vetro, i commi da 1 a 3;

CERTIFICAZIONE MEDICA

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo in caso di comprovato impedimento. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere il servizio e deve essere attestata da successivi protocolli identificativi, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire in azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato precedente.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

La direzione aziendale dovrà identificare e portare a conoscenza dei lavoratori modalità certe e documentate per le comunicazioni dell'assenza.

omissis

Le parti concordano sull'istituzione di una apposita commissione paritetica che sulla base del lavoro già svolto dovrà produrre una ipotesi di accorpamento dei trattamenti economici per malattia e infortunio non sul lavoro comune a tutti i settori che avrà attuazione a partire dalla vigenza del prossimo CCNL.

(Normativa comune a tutti i settori da inserire in calce alle normative della malattia di ogni singolo comparto)

Aspettativa non retribuita per lavoratori affetti da patologie oncologiche e/o degenerative

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche e/o cronico degenerative, accertate dalla struttura pubblica, in caso di superamento del periodo di comporto previsto dalla singola disciplina di settore, sarà concessa a richiesta un periodo di aspettativa non retribuita, della durata massima di mesi 12.

ART. 46 - TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO (normativa comune a tutti i settori)

Omissis

Lett B)

Omissis

3° comma: Al padre lavoratore in concomitanza con la nascita del figlio ed in caso di esaurimento degli istituti contrattuali, saranno riconosciuti 2 giorni di permesso retribuito aggiuntivo.

Omissis

Dopo l'ultimo comma, aggiungere:

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

ART. _____ Regolamentazione dell'Istituto della cessione ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 151/2015.

Al fine di dare regolamentazione alla cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie maturati ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 151/2015, le parti procederanno a definirne le condizioni e le modalità di utilizzo nella fase di stesura del CCNL.

Art. 47 - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELL'AMBIENTE (normativa comune a tutti i settori)

Ambiente – Ambiente di lavoro

Le Parti stipulanti, nella consapevolezza che la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro rappresentano elementi fondamentali per lo sviluppo delle attività lavorative e che è indispensabile rendere compatibile la salvaguardia dell'ambiente con lo sviluppo delle aziende, ritengono necessario il metodo della partecipazione e responsabilizzazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze per l'attuazione di queste politiche. A tale scopo le parti convengono di consolidare e sviluppare un sistema di relazioni sindacali articolato sui seguenti livelli:

1) Livello nazionale

Il Comitato paritetico Ambiente e Sicurezza, costituito nell'ambito dell'Osservatorio nazionale e formata da delegazioni delle Parti stipulanti, nel quadro dell'esame delle problematiche inerenti la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro nonché l'igiene ambientale e le problematiche di impatto ambientale degli insediamenti industriali, analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione e comunque normalmente con periodicità annuale.

Il Comitato paritetico Ambiente e Sicurezza avrà il compito di svolgere le seguenti attività:

- affrontare le tematiche riguardanti le emissioni in atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- esaminare la possibilità di individuare idonee ed adeguate soluzioni a diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse in aree territoriali significative. Ciò anche in relazione ad indagini ed iniziative che fossero promosse dalle Istituzioni proposte;
- esaminare le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo d'interesse per il settore plastica-gomma che venissero avanzate in Italia o nell'ambito dell'UE, sia in tema di sicurezza

ambientale che di igiene del lavoro, individuando eventuali proposte comuni da sottoporre alle autorità competenti ed esaminare le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle Direttive Comunitarie individuando, se del caso, iniziative a carattere applicativo;

- promuovere l'adozione di sistemi di gestione ambientale che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale, quali ISO 14000 ed EMAS e predisporre iniziative comuni nei confronti delle Autorità competenti per il reperimento delle necessarie risorse economiche a sostegno;
- elaborare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge (schede, ecc.) nonché modalità di eventuale rapporto con le Istituzioni nazionali.
- promuovere l'orientamento delle imprese, dei RLSSA e dei lavoratori verso un rapporto partecipativo nelle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro.
- predisporre ed aggiornare linee guida e moduli formativi e di aggiornamento periodico, per la formazione dei RLSSA e dei lavoratori, adeguati alle peculiarità settoriali, tenendo conto delle innovazioni normative intervenute;
- seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore, prendendo in considerazione le problematiche connesse con eventuali programmi di risanamento, che assumano particolare rilevanza;
- esaminare le problematiche relative alle sostanze cancerogene e mutagene, tenendo conto sia delle risultanze dei lavori delle commissioni di studio ufficialmente costituite e degli istituti previsti dalla vigente legislazione, sia delle valutazioni di enti di ricerca scientifica di indiscussa competenza;
- esaminare le problematiche relative alla raccolta, recupero e riciclaggio dei materiali di lavorazione.
- Definire, in relazione all'evoluzione normativa relativa alla materia degli appalti, specifiche linee guida;

Inoltre le parti procederanno entro 6 mesi dalla data del rinnovo del presente CCNL ad attivare apposita commissione avente il compito di:

- monitorare le iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza realizzate dalle imprese, sia con riferimento ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLSSA) attraverso un'apposita anagrafe da costituire, sia con riferimento ai lavoratori, al fine di valutare la congruità e la corrispondenza con le linee guida predisposte dal Comitato Paritetico Ambiente e Sicurezza;
- costituire un'anagrafe delle RLSSA sulla base delle comunicazioni delle imprese inerenti le relative elezioni e scadenze e predisporre una banca dati degli infortuni sul lavoro occorsi nel settore, nel rispetto del Dlgs 81/2008. A tal fine le parti si raccorderanno anche con gli organismi paritetici costituiti a livello nazionale e/o territoriale.

Qualora le problematiche sopraindicate dovessero presentare riflessi significativi in specifiche aree locali, le parti firmatarie ricercheranno gli opportuni collegamenti con le rispettive organizzazioni territoriali competenti ai fini dell'assunzione, da parte di queste ultime, di eventuali iniziative nei confronti delle competenti autorità locali.

2) 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) e/o RLST.

In applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 81/2008, nonché dall'accordo interconfederale del 20 settembre 2011, viene definita la seguente disciplina sul Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLSSA).

A. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti i lavoratori eleggono, all'interno della R.S.U., il RLSSA previsto dal D. Lgs. 81/2008, nei seguenti numeri:

- 1 Rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 90 dipendenti;
- 2 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 91 a 200 dipendenti;
- 3 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti;
- 6 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.



Per la determinazione delle suddette classi dimensionali, sono considerati tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola, che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, mentre i lavoratori a part-time vengono considerati in proporzione all'orario di lavoro svolto.

B. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti il RLSSA è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Le iniziative idonee per l'informazione ai lavoratori relativa all'elezione del RLSSA saranno definite dalle Associazioni territoriali degli imprenditori e dei lavoratori.

C. L'elezione del RLSSA avverrà secondo le modalità e le procedure previste dall'accordo interconfederale 20 settembre 2011, che si intendono qui integralmente richiamate.

D. Il RLSSA svolge, oltre ai compiti di cui al precedente punto 2, quelli espressamente previsti dall'art.50 del DLgs 81/2008

E. Per quanto riguarda la durata dell'incarico del RLSSA, gli strumenti e le modalità per l'espletamento dell'incarico, si intende richiamato l'accordo interconfederale del 20 settembre 2011.

F. Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.L.gs 81/2008, saranno convocate su ordine del giorno scritto e con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi; in particolare in tali incontri verranno definiti, dall'azienda e dall'RLSSA, i corretti criteri di informazione dei lavoratori in materia di ambiente, igiene e sicurezza del lavoro, nel rispetto delle esigenze di riservatezza e in relazione alle caratteristiche della singola impresa, mediante la formulazione di un documento predisposto congiuntamente che verrà presentato ai lavoratori in un'assemblea annuale retribuita, di norma non superiore ad un'ora.

Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il RLSSA può richiedere la convocazione di una apposita riunione.

Di ciascuna riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal RLSSA e dal datore di lavoro o suo rappresentante.

G. Per l'espletamento dei compiti di cui alla precedente lett. D), il RLSSA, oltre ai permessi retribuiti spettanti in quanto componente della R.S.U., ha diritto a:

- 40 ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla R.S.U., nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti;
- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 12 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti.

Nel triennio di mandato vengono riconosciute 8 ore complessive di permessi retribuiti aggiuntivi.

L'utilizzo dei permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con almeno 48 ore di anticipo, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Non vengono imputate al monte ore, di cui al 1° comma della presente lett. G), le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall' art.50_D.L.gs 81/2008 .

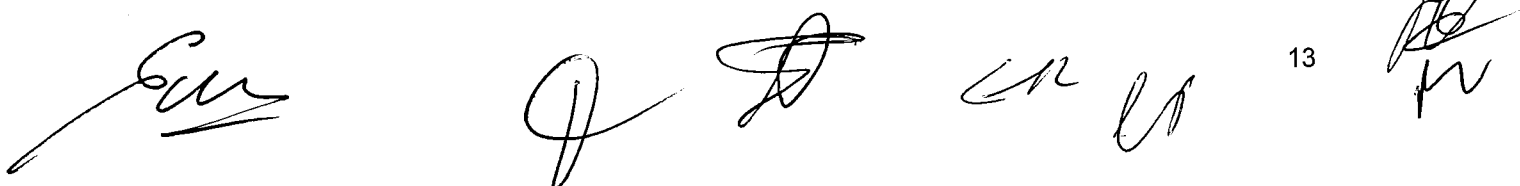
Il RLSSA riceve una formazione adeguata, come previsto dall'art. 37, D.Lgs. n.81/2008, anche in relazione alle linee-guida predisposte dal Comitato paritetico ambiente e sicurezza.

La formazione del RLSSA sarà svolta con un programma di 32 ore e, come previsto dall'accordo interconfederale 20 settembre 2011, riguarderà: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza nonché sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio; metodologie minime di comunicazione.

Il programma di cui sopra verrà svolto sulla base delle linee-guida elaborate dalla Sezione ambiente e sicurezza dell'Osservatorio nazionale, tenendo conto anche dei rischi specifici, qualora la gestione dei corsi sia ritenuta fattibile dalle parti territoriali e dall'Organismo paritetico competente.

Le iniziative formative verranno promosse dai costituendi Organismi paritetici con un attivo intervento delle Organizzazioni territoriali delle parti stipulanti.

Le iniziative formative per i lavoratori saranno concordate tra le parti a livello territoriale avvalendosi degli Organismi paritetici, ove siano operanti, sulla base delle linee-guida elaborate dal Comitato paritetico dell'Osservatorio nazionale.



3) Competenze RLSSA a livello aziendale

Fermi restando i controlli e le iniziative promozionali di competenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali ai sensi dell'art. 9 della Legge 20.05.1970, n. 300, fanno parte dei compiti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLSSA), di cui al successivo punto 3), le attività inerenti all'applicazione delle norme ambientali e della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché delle misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori e particolarmente:

- partecipare agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
- concordare di volta in volta con la Direzione aziendale - nei casi in cui, a seguito delle indagini ambientali, sentito il parere dei lavoratori direttamente esposti, vengono individuate situazioni di particolare rischio - l'attuazione di accertamenti medici e scientifici per il personale interessato all'area di rischio individuata, da affidare all'A.S.L.;
- esprimere il proprio parere sulle iniziative di certificazione ambientale e/o di sicurezza che l'azienda decidesse volontariamente di adottare;
- presentare proposte per la informazione, sensibilizzazione e formazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, anche con l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio secondo quanto previsto dal successivo art. 51, lettera B);
- concordare con la Direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi la esigenza, particolari indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro, da affidare alle A.S.L. per quanto di loro competenza. Qualora tali indagini ed accertamenti vengano concordati, delegati dai lavoratori del gruppo direttamente esposto alle specifiche condizioni ambientali in esame e da esso designati di volta in volta nel proprio ambito in numero proporzionale alla consistenza del gruppo stesso e comunque non superiore a 6, partecipano alla discussione in uno, con la R.S.U., con il riconoscimento della retribuzione, in quanto, la discussione medesima si svolga in orario di lavoro.
- I medici e i tecnici di cui sopra sono tenuti al segreto sulle tecnologie e tecniche di produzione di cui vengono a conoscenza. Gli oneri per il complesso degli interventi effettuati dalle aziende/enti di cui sopra, poiché congiuntamente designati, e quelli per la tenuta delle registrazioni, sono a carico dell'azienda.
- Le parti hanno piena libertà di acquisizione e di valutazione in ordine ai risultati delle indagini ambientali.
- Annualmente le aziende porteranno a conoscenza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza i programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e della sicurezza.
- In caso di innovazioni produttive che comportino l'esposizione dei lavoratori a nuovi agenti di rischio, l'azienda si atterrà alle acquisizioni scientifiche (tecnico-medico) esistenti e ne darà preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- Laddove condizioni ambientali lo rendano necessario, l'azienda esaminerà con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza la possibilità di installare idonee apparecchiature di analisi continue, volte a mantenere sotto controllo gli agenti di rischio nel posto di lavoro.
- In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs 81/2008, l'azienda provvederà a comunicare al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'elenco delle sostanze tossiche presenti nel ciclo produttivo e le loro caratteristiche tossicologiche e i possibili effetti sull'uomo e sull'ambiente, così come desunte da studi qualificati di tecnici ed istituti specializzati per quanto a conoscenza dell'azienda. L'azienda procederà ad opportuni aggiornamenti.
- Per gli impianti utilizzati per la produzione di sostanze che possano determinare rischi di inquinamento, l'azienda provvederà a portare a conoscenza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza la scheda dell'impianto concernente, sulla scorta di dati informativi definiti a livello nazionale, i tipi di indagine e le modalità di intervento per il mantenimento ottimale di regime produttivo in relazione all'ambiente di lavoro.
- Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è vincolato al segreto, sulle tecnologie di produzione, sulle sostanze e formule utilizzate per la realizzazione dei prodotti nonché sui dati comunicatigli dalle aziende, di cui può venire a conoscenza nello svolgimento della sua attività.
- Qualora l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti al fine di migliorare l'ambiente di lavoro e la sicurezza o l'impatto ambientale imponesse la fermata totale o parziale degli stessi, le aziende provvederanno ad utilizzare i lavoratori interessati in altre attività aziendali ed, ove ciò non fosse possibile, ad esaminare con la



R.S.U./RLSSA soluzioni alternative anche mediante recupero. E' fatta salva la possibilità di intervento del D.L.gs 148/2015, laddove ciò sia giustificato e alle condizioni dalla stessa previste.

- Le aziende esamineranno con le Organizzazioni sindacali, la R.S.U. ed il RLSSA le caratteristiche relative all'ambiente di lavoro di nuovi complessi industriali in occasione della loro installazione.

- Annualmente, ovvero con cadenza infrannuale qualora congiuntamente valutato, le aziende affronteranno con la R.S.U. le principali tematiche in materia di ambiente.

- Annualmente le aziende presenteranno alle R.S.U. un bilancio sulle principali tematiche in materia di protezione ambientale con particolare riferimento ai rifiuti ed alle emissioni in atmosfera ed ai reflui liquidi.

- I programmi concernenti il risanamento e/o la ristrutturazione per ragioni ambientali e di sicurezza, qualora comportanti l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti o la fermata totale o parziale degli stessi con conseguenti ricadute sui livelli occupazionali, formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e la R.S.U./RLSSA.

- Durante l'esame, che dovrà a questi fini esaurirsi entro 20 giorni dalla comunicazione dei programmi da parte dell'impresa, le parti opereranno astenendosi da iniziative unilaterali.

- Con riferimento al comma precedente sono fatte salve le iniziative a carattere di urgenza determinate anche da adempimenti richiesti dalle Autorità.

- Su iniziativa di una delle due Parti, fermi restando i termini complessivi sopra indicati, l'esame di cui sopra potrà essere realizzato con il coinvolgimento del livello territoriale o nazionale e potrà anche estendersi all'individuazione di modalità per opportune azioni nei confronti delle autorità competenti.

NOTA A VERBALE

Con riferimento al primo comma, 5° alinea, del punto 2) del presente articolo, le parti convengono che, in relazione alle realtà aziendali dall'Unionchimica rappresentate, il numero massimo dei delegati di reparto o gruppo omogeneo che potranno assistere la R.S.U. è da una a tre unità.

4) Sicurezza negli appalti

In materia di appalti le parti convengono che per le attività conferite ad imprese terze, la gestione degli aspetti di sicurezza, salute e ambiente debba prevedere:

- valutazione e selezione delle imprese appaltatrici tenendo in debito conto il loro modello organizzativo qualificato e certificato in materia di sicurezza, salute e ambiente;
- informazione da parte dell'impresa committente alle proprie RLSSA sul programma dei lavori, sui contenuti del piano di sicurezza e sulle attività di coordinamento concordate con le imprese appaltatrici. Tale piano sarà consegnato alle imprese appaltatrici che saranno impegnate nella formazione/informazione dei loro RLSSA;
- l'accertamento da parte dell'impresa committente che i lavoratori esterni dipendenti dalle imprese appaltatrici che siano presenti nel proprio stabilimento abbiano ricevuto adeguata formazione e informazione su tutte le norme generiche e specifiche in materia di sicurezza, igiene del lavoro e tutela della salute destinate ai lavoratori interessati, tenuto conto dell'ambiente di lavoro in cui si trovano ad operare. Allo scopo all'impresa appaltatrice saranno anche illustrate le eventuali particolari esigenze di tale ambiente.

NORMA DI RINVIO

Qualora nel corso del periodo di vigenza del presente contratto dovessero sopraggiungere nuove norme in materia di sicurezza sul lavoro, le Parti si incontreranno tempestivamente per armonizzare il testo agli adeguamenti normativi.

Art. 48 - Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

1) Prevenzione

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti, costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In particolare l'azienda:



- a) può sottoporre il lavoratore a visita medica precedentemente all'assunzione, al fine di accertarne l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando lo ritenga opportuno, al fine di verificare il permanere delle condizioni di idoneità;
- b) sottopone - in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge - i lavoratori addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese fra quelle considerate strettamente tali dalla legge) a periodiche visite mediche;
- c) è tenuta a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura, possono riuscire nocivi alla salute del lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni. Tali mezzi protettivi di uso personale, come zoccoli, maschere, guanti, occhiali, stivali di gomma, ecc., sono forniti a cura dell'azienda, sono assegnati in dotazione possibilmente personale, per tutta la durata del lavoro e devono essere mantenuti in stato di efficienza;
- d) deve disporre che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgono lavorazioni di sostanze nocive, consumino i pasti fuori dei reparti stessi, in locale adatto;
- e) dà informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di interventi previsti all'interno dello stabilimento in caso di incidente rilevante;
- f) dà informazioni sulle avvertenze in materia di sicurezza e di pronto intervento per le sostanze pericolose trasportate;
- g) dà attuazione alle norme di legge relative ai videoterminali;
- h) in riferimento a quanto disposto dal D.Lgs. n. 230/1995, dà informazioni sull'applicazione delle specifiche norme di legge per il personale professionalmente esposto (fonti ionizzanti).

L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano custoditi in appositi armadietti.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia di cui i lavoratori possano usufruire al termine del lavoro.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle disposizioni di legge in materia di prevenzione e sicurezza nonché delle prescrizioni che, anche nell'osservanza delle legge, gli verranno impartite dall'azienda, per la tutela della sua salute; in particolare è tenuto durante il lavoro a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dall'azienda.

2) Registrazioni

Fermo restando il registro degli infortuni e delle malattie professionali, vengono istituiti:

- a) il registro dei dati ambientali, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati delle rilevazioni riguardanti fattori ambientali fisici, chimici e biologici, i quali possono determinare situazioni di nocività e particolare gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati;
- b) il registro dei dati biostatistici, tenuto e aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici obbligatori, nonché le assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune; il registro sarà tenuto a disposizione del RLS e dei lavoratori;
- c) il libretto personale di rischio in cui saranno trascritti, a cura dell'azienda, le risultanze del registro di cui alla lettera a) relative agli ambienti in cui ciascun lavoratore abbia svolto la sua attività e che sarà consegnato al lavoratore medesimo;
- d) la cartella sanitaria personale, tenuta ed aggiornata a cura dei servizi sanitari di fabbrica, con vincolo di segreto professionale. In tale cartella saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici; nonché i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali; per le lavoratrici la cartella sanitaria personale viene integrata da una scheda di maternità contenente i dati concernenti la salute riproduttiva dell'interessata, le visite mediche, gli esami clinico-ginecologici, tenuta ed aggiornata a cura delle U.S.L. o dei consultori. Detta scheda potrà essere utilizzata solo dietro specifica autorizzazione della lavoratrice interessata e per gli usi di competenza della U.S.L. o dei consultori.

Il lavoratore, o il medico curante da lui autorizzato, possono prendere visione e chiedere estratti, in ogni momento, della cartella sanitaria, rivolgendosi a chi lo detiene. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro la cartella sarà riconsegnata al lavoratore.

Il RLS partecipa, per quanto di propria competenza, al costante aggiornamento dei registri di cui sopra.

GR 







- e) Nelle aziende interessate, il registro dei lavoratori esposti agli agenti cancerogeni e biologici, in conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni;
- f) scheda delle caratteristiche di impianto e/o attività produttiva definita a livello nazionale per le attività comprese nel campo di applicazione del DPR n. 175/1988. La scheda dovrà contenere comunque i seguenti elementi:
 - fasi più significative del processo produttivo;
 - dispositivi finalizzati alla sicurezza dell'impianto;
 - modalità operative per assicurare le condizioni di sicurezza;
 - mezzi di prevenzione e protezione e loro ubicazione;
 - interventi sull'impianto in caso di emergenza;
 - procedure e norme di comportamento da seguire in caso di emergenza;
- g) scheda di sicurezza per le sostanze pericolose impiegate nel ciclo produttivo, redatte sulla base delle informazioni fornite dalle aziende produttrici delle sostanze stesse.

3) Valori limite

In connessione con quanto previsto ai titoli VII e VIII del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e ferma restando la regolamentazione di cui al D.Lgs. n. 277/1991 ed ai relativi valori e procedure, in vigore per gli agenti fisici, chimici e biologici dalla stessa disciplinati, non sono ammesse lavorazioni nelle quali vengano superati, per tutti gli altri agenti chimici, i valori limite (TLV) della ACGIH.

E' istituito, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, presso Unionchimica Nazionale, un servizio, cui le parti a tutti i livelli potranno riferirsi nell'arco della vigenza contrattuale, finalizzato alla tenuta ed all'aggiornamento delle tabelle di cui sopra.

Le specifiche disposizioni, procedure e limiti che saranno emanati dalle Istituzioni nazionali con efficacia cogente - anche in attuazione delle direttive UE in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici - sostituiranno quelli previsti dal presente CCNL.

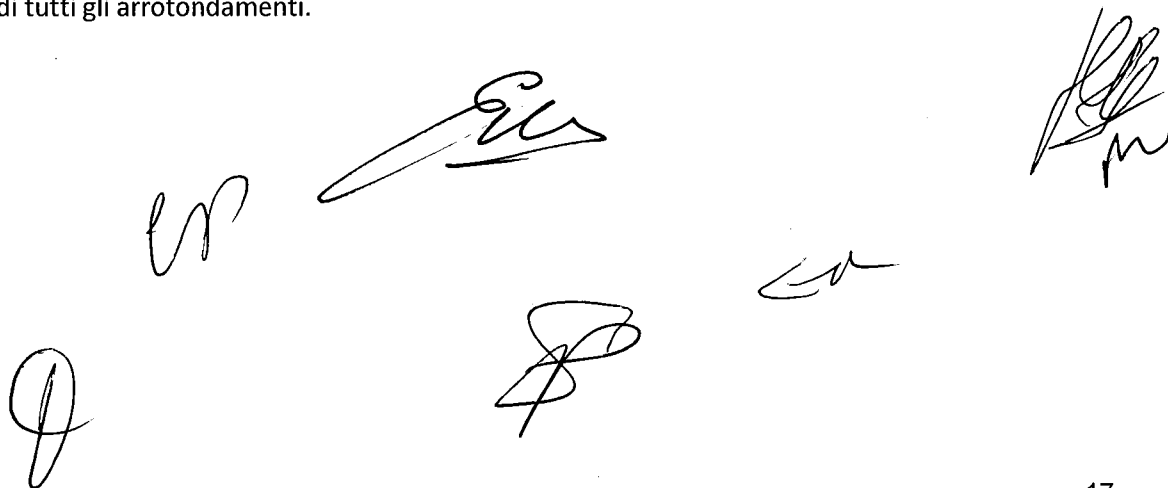
NOTA A VERBALE

Le Parti convengono che, in considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende del settore e allo scopo di garantire l'attuazione concreta ed uniforme della normativa del presente articolo ed anche per contribuire alla elaborazione del modello unico previsto dalla legge n. 833/1978, attraverso strumenti operativi di agevole gestione, il registro dei dati ambientali, quello dei dati biostatistici e il libretto sanitario personale e il libretto sanitario di rischio verranno elaborati di comune accordo tra le parti stipulanti.

Nota a Verbale: in sede di stesura le Parti procederanno ad una ricognizione del testo convenuto al fine di apportare se necessario eventuali modifiche.

ART. 22 - TRATTAMENTO ECONOMICO

I minimi contrattuali mensili, espressi in euro, vengono incrementati come segue e conseguentemente alle date sotto indicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi contrattuali mensili, espressi in euro e comprensivi di tutti gli arrotondamenti.



Chimica – Concia e Settori accorpati**Minimi contrattuali**

Livelli	Minimi al 01/06/2015	Minimi dal 01/01/2017		Minimi dal 01/01/2018		Minimi dal 01/10/2018		Minimi dal 01/10/2018			Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi a regime	Minimi a regime	Aumenti	
Quadri	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
A	1.391,38	24,00	1.415,38	24,00	1.439,38	12,00	1.451,38	60,00	1.451,38	60,00	100,00
B	1.499,43	26,36	1.525,79	26,36	1.552,15	13,18	1.565,33	65,90	1.565,33	65,90	109,84
C	1.653,05	30,30	1.683,35	30,30	1.713,64	15,15	1.728,79	75,74	1.728,79	75,74	126,23
D	1.833,00	34,80	1.867,80	34,80	1.902,60	17,40	1.920,00	87,00	1.920,00	87,00	145,00
		34,80		34,80		17,40		87,00		87,00	145,00
E	1.963,04	38,95	2.001,99	38,95	2.040,94	19,48	2.060,42	97,38	2.060,42	97,38	162,30
F	2.180,56	42,49	2.223,05	42,49	2.265,54	21,25	2.286,79	106,23	2.286,79	106,23	177,05
G	2.394,61	47,21	2.441,82	47,21	2.489,04	23,61	2.512,64	118,03	2.512,64	118,03	196,72
H	2.532,42	52,33	2.584,75	52,33	2.637,07	26,16	2.663,24	130,82	2.663,24	130,82	218,03

Le parti concordano che ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio 2019-2021 la retribuzione di riferimento sarà pari a euro 1553,45 al LIVELLO A.

Plastica e Gomma

Livelli	Minimi al 01/06/2015	Minimi dal 01/01/2017		Minimi dal 01/01/2018		Minimi dal 01/10/2018		Minimi dal 01/10/2018			Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi a regime	Minimi a regime	Aumenti	
I	1.377,78	21,90	1.399,68	21,90	1.421,58	10,95	1.432,52	54,74	1.432,52	54,74	100,00
II	1.505,15	24,74	1.529,89	24,74	1.554,64	12,37	1.567,01	61,86	1.567,01	61,86	113,00
III	1.551,64	25,62	1.577,26	25,62	1.602,88	12,81	1.615,69	64,05	1.615,69	64,05	117,00
IV	1.612,55	27,59	1.640,14	27,59	1.667,73	13,80	1.681,53	68,98	1.681,53	68,98	126,00
V	1.701,64	30,00	1.731,64	30,00	1.761,64	15,00	1.776,64	75,00	1.776,64	75,00	137,00
		30,00		30,00		15,00		75,00		75,00	137,00
VI	1.824,28	33,05	1.857,33	33,05	1.890,39	16,53	1.906,92	82,64	1.906,92	82,64	150,95
VII	2.026,34	38,14	2.064,48	38,14	2.102,63	19,07	2.121,70	95,36	2.121,70	95,36	174,19
VIII	2.208,62	42,59	2.251,21	42,59	2.293,80	21,29	2.315,09	106,47	2.315,09	106,47	194,49
Q	2.286,05	44,64	2.330,69	44,64	2.375,33	22,32	2.397,65	111,60	2.397,65	111,60	203,85

Le parti concordano che ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio 2019-2021 la retribuzione di riferimento sarà pari a euro 1970,00 al LIVELLO V.

Abrasivi

Livelli	Minimi al 01/06/2015	Minimi dal 01/01/2017		Minimi dal 01/01/2018		Minimi dal 01/10/2018		Minimi dal 01/10/2018		Parametri
		Increme nti	Minimi	Increme nti	Minimi	Increme nti	Minimi	Increme nti	Minimi	
A1	2.348,18	44,65	2.392,83	44,65	2.437,47	22,32	2.459,80	111,62	2.459,80	220,00
B1	2.146,52	35,51	2.182,03	40,38	2.222,41	20,19	2.242,60	96,08	2.242,60	175,00
B2	2.016,48	32,47	2.048,95	36,52	2.085,47	18,26	2.103,73	87,25	2.103,73	160,00
C1	1.861,92	30,44	1.892,36	33,03	1.925,39	16,51	1.941,90	79,98	1.941,90	150,00
C2	1.821,53	29,43	1.850,96	29,87	1.880,83	14,94	1.895,76	74,23	1.895,76	145,00
C3	1.772,63	28,41	1.801,04	27,02	1.828,06	13,51	1.841,57	68,94	1.841,57	140,00
D1	1.730,50	27,60	1.758,10	27,60	1.785,70	13,80	1.799,50	69,00	1.799,50	136,00
D2	1.623,77	24,96	1.648,73	24,96	1.673,69	12,48	1.686,17	62,40	1.686,17	123,00
D3	1.587,54	22,58	1.610,12	22,58	1.632,69	11,29	1.643,98	56,44	1.643,98	118,00
E1	1.537,50	20,42	1.557,92	20,42	1.578,34	10,21	1.588,54	51,04	1.588,54	117,00
E2	1.468,86	18,47	1.487,33	18,47	1.505,79	9,23	1.515,03	46,17	1.515,03	104,00
E3	1.418,36	16,70	1.435,06	16,70	1.451,76	8,35	1.460,11	41,75	1.460,11	101,00
F	1.394,68	15,10	1.409,78	15,10	1.424,89	7,55	1.432,44	37,76	1.432,44	100,00

Le parti concordano che ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio 2019-2021 la retribuzione di riferimento sarà pari a euro 1803,19 al LIVELLO D1.

Ceramica

Livelli	Minimi al 01/06/2015	Minimi dal 01/01/2017		Minimi dal 01/01/2018		Minimi dal 01/10/2018		Minimi dal 01/10/2018		Parametri
		Increme nti	Minimi	Increme nti	Minimi	Increme nti	Minimi			
A1	2.297,74	38,89	2.336,63	38,89	2.375,52	19,44	2.394,96	97,22	2.394,96	200,00
B1	2.117,72	34,03	2.151,75	34,03	2.185,78	17,01	2.202,79	85,07	2.202,79	175,00
B2	1.996,22	31,89	2.028,11	31,89	2.060,00	15,94	2.075,94	79,72	2.075,94	164,00
C1	1.847,36	30,53	1.877,89	30,53	1.908,42	15,26	1.923,68	76,32	1.923,68	157,00
C2	1.808,63	29,56	1.838,19	29,56	1.867,74	14,78	1.882,52	73,89	1.882,52	152,00
C3	1.761,53	28,78	1.790,31	28,78	1.819,09	14,39	1.833,47	71,94	1.833,47	148,00
D1	1.718,50	28,00	1.746,50	28,00	1.774,50	14,00	1.788,50	70,00	1.788,50	144,00
D2	1.613,53	25,28	1.638,81	25,28	1.664,09	12,64	1.676,72	63,19	1.676,72	130,00
D3	1.576,80	24,11	1.600,91	24,11	1.625,02	12,06	1.637,08	60,28	1.637,08	124,00
E1	1.523,02	23,53	1.546,55	23,53	1.570,08	11,76	1.581,84	58,82	1.581,84	121,00
E2	1.457,26	21,00	1.478,26	21,00	1.499,26	10,50	1.509,76	52,50	1.509,76	108,00
E3	1.418,42	20,03	1.438,45	20,03	1.458,48	10,01	1.468,49	50,07	1.468,49	103,00
F	1.377,67	19,44	1.397,11	19,44	1.416,56	9,72	1.426,28	48,61	1.426,28	100,00

Le parti concordano che ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio 2019-2021 la retribuzione di riferimento sarà pari a euro 1792,5 al LIVELLO D1.

Vetro

VETRO Settore meccanizzato (prime lavorazioni)

Livelli	Minimi al 01/06/2015	Minimi dal 01/01/2017		Minimi dal 01/01/2018		Minimi dal 01/10/2018		Minimi dal 01/10/2018		Aumenti	Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi				
F1	1.427,73	20,90	1.448,63	20,90	1.469,52	10,45	1.479,97	52,24	1.479,97	52,24	100,00
E1	1.533,97	23,40	1.557,37	23,40	1.580,78	11,70	1.592,48	58,51	1.592,48	58,51	112,00
E2	1.651,76	26,12	1.677,88	26,12	1.704,00	13,06	1.717,06	65,30	1.717,06	65,30	125,00
E3	1.685,55	26,75	1.712,30	26,75	1.739,04	13,37	1.752,42	66,87	1.752,42	66,87	128,00
D1	1.734,15	28,00	1.762,15	28,00	1.790,15	14,00	1.804,15	70,00	1.804,15	70,00	134,00
D2	1.853,71	30,72	1.884,43	30,72	1.915,14	15,36	1.930,50	76,79	1.930,50	76,79	147,00
D3	1.899,56	31,76	1.931,32	31,76	1.963,08	15,88	1.978,96	79,40	1.978,96	79,40	152,00
C1	1.946,02	32,81	1.978,83	32,81	2.011,63	16,40	2.028,03	82,01	2.028,03	82,01	157,00
C2	1.982,03	33,64	2.015,67	33,64	2.049,31	16,82	2.066,13	84,10	2.066,13	84,10	161,00
B1	2.150,15	37,40	2.187,55	37,40	2.224,96	18,70	2.243,66	93,51	2.243,66	93,51	179,00
B2	2.203,27	38,45	2.241,72	38,45	2.280,17	19,22	2.299,39	96,12	2.299,39	96,12	184,00
A1	2.389,37	42,00	2.431,37	42,00	2.473,37	21,00	2.494,37	105,00	2.494,37	105,00	201,00
A2	2.443,35	43,25	2.486,60	43,25	2.529,86	21,63	2.551,48	108,13	2.551,48	108,13	207,00

Le parti concordano che ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio 2019-2021 la retribuzione di riferimento sarà pari a euro 1808,15 al LIVELLO D1.

VETRO Settore trasformazione (seconde lavorazioni)

Livelli	Minimi al 01/01/2015	Minimi dal 01/01/2017		Minimi dal 01/01/2018		Minimi dal 01/10/2018		Minimi dal 01/10/2018		Aumenti	Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi				
1	1.427,73	20,90	1.448,63	20,90	1.469,52	10,45	1.479,97	52,24	1.479,97	52,24	100,00
2	1.533,97	23,40	1.557,37	23,40	1.580,78	11,70	1.592,48	58,51	1.592,48	58,51	112,00
3	1.651,78	26,12	1.677,90	26,12	1.704,02	13,06	1.717,08	65,30	1.717,08	65,30	125,00
4	1.734,15	28,00	1.762,15	28,00	1.790,15	14,00	1.804,15	70,00	1.804,15	70,00	134,00
5	1.853,71	30,72	1.884,43	30,72	1.915,14	15,36	1.930,50	76,79	1.930,50	76,79	147,00
5a	1.899,57	31,76	1.931,33	31,76	1.963,09	15,88	1.978,97	79,40	1.978,97	79,40	152,00
6	1.946,02	32,81	1.978,83	32,81	2.011,63	16,40	2.028,03	82,01	2.028,03	82,01	157,00
6a	1.982,02	33,64	2.015,66	33,64	2.049,30	16,82	2.066,12	84,10	2.066,12	84,10	161,00
7	2.150,16	37,40	2.187,56	37,40	2.224,97	18,70	2.243,67	93,51	2.243,67	93,51	179,00
8	2.349,37	42,00	2.391,37	42,00	2.433,37	21,00	2.454,37	105,00	2.454,37	105,00	201,00
8a	2.403,35	43,25	2.446,60	43,25	2.489,86	21,63	2.511,48	108,13	2.511,48	108,13	207,00

Le parti concordano che ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio 2019-2021 la retribuzione di riferimento sarà pari a euro 1808,15 al LIVELLO 4.

VETRO Settore soffio a mano e semiautomatiche

Livelli	Minimi al 01/06/2015	Minimi dal 01/01/2017		Minimi dal 01/01/2018		Minimi dal 01/10/2018		Minimi dal 01/10/2018			Parametri
		Increme nti	Minimi	Increme nti	Minimi	Increme nti	Minimi			Aumenti	
1	1.426,60	20,74	1.447,34	20,74	1.468,08	10,37	1.478,45	51,85	1.478,45	51,85	100,00
2	1.494,66	22,40	1.517,06	22,40	1.539,46	11,20	1.550,66	56,00	1.550,66	56,00	108,00
3	1.567,06	24,06	1.591,12	24,06	1.615,18	12,03	1.627,21	60,15	1.627,21	60,15	116,00
4	1.643,29	25,72	1.669,01	25,72	1.694,73	12,86	1.707,59	64,30	1.707,59	64,30	124,00
5	1.741,95	28,00	1.769,95	28,00	1.797,95	14,00	1.811,95	70,00	1.811,95	70,00	135,00
6	1.862,52	30,70	1.893,22	30,70	1.923,91	15,35	1.939,26	76,74	1.939,26	76,74	148,00
7	1.944,90	32,56	1.977,46	32,56	2.010,03	16,28	2.026,31	81,41	2.026,31	81,41	157,00
8	2.147,94	37,13	2.185,07	37,13	2.222,19	18,56	2.240,75	92,81	2.240,75	92,81	179,00
8a	2.164,14	37,54	2.201,68	37,54	2.239,22	18,77	2.257,99	93,85	2.257,99	93,85	181,00
9	2.346,86	41,69	2.388,55	41,69	2.430,24	20,84	2.451,08	104,22	2.451,08	104,22	201,00
9a	2.400,75	42,93	2.443,68	42,93	2.486,62	21,47	2.508,08	107,33	2.508,08	107,33	207,00

Le parti concordano che ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali del triennio 2019-2021 la retribuzione di riferimento sarà pari a euro 1815,95 al LIVELLO 5.

Normativa comune a tutti i settori

Le Parti si danno atto che con la soluzione economica e gli specifici interventi normativi concordati hanno inteso dare seguito a quanto previsto dall'art. 78.

ART. 66 - PREVIDENZA INTEGRATIVA FONDAPI

Omissis

Dal 1 gennaio 2017 + 0,10% a carico dell'impresa.

Dal 1 gennaio 2018 a condizione che il lavoratore contribuisca con pari l'aliquota, la contribuzione a carico dell'impresa è elevata dello 0,10%

ART. 77 - DECORRENZA E DURATA (normativa comune a tutti i settori)

Il presente CCNL unificato, nell'ambito di ogni singolo settore di applicazione, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre a far data dal 01.01.2016 e avrà durata di anni tre con scadenza, pertanto, alla data del 31.12.2018.

Per le modalità di rinnovo le parti rinviando a quanto previsto dal successivo art. 78.

Per tutto quanto non previsto dalla presente ipotesi di accordo valgono le norme contrattuali di cui al CCNL 25.07.2013.

Art. 78 – MODALITA' PER IL RINNOVO DEL CCNL

Omissis

Metodo di verifica e adeguamento annuale dei minimi agli eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale.

Al fine di prevenire scostamenti significativi le Parti concordano di procedere ad una verifica degli stessi su base annua.

Considerato che l'Istat pubblica solo una volta all'anno, a maggio, il consuntivo dell'anno precedente e le previsioni per l'anno in corso e i successivi, la verifica sarà realizzata annualmente nel mese di giugno.

A partire quindi dal 2017, nel giugno di ogni anno si risconterà lo scostamento di inflazione relativo all'anno precedente tra il consuntivo Istat e la previsione utilizzata in fase di rinnovo.

L'adeguamento annuale dovrà essere calcolato applicando lo scostamento inflattivo alla retribuzione di riferimento della categoria utilizzata per il rinnovo sulla base dei parametri definiti dal contratto per ogni singolo settore. Tale adeguamento sarà realizzato, sulla base della suddetta verifica, sulle prime erogazioni successive.

Con riferimento al presente rinnovo:

- giugno 2017: verifica a consuntivo inflazione 2016 con adeguamento tranche gennaio 2018
 - giugno 2018: verifica a consuntivo 2017 con adeguamento tranches ottobre 2018
 - giugno 2019: verifica consuntivo inflazione 2018 con adeguamento prima tranche del successivo rinnovo.
- In relazione a quanto sopra sono abrogati gli ultimi due commi dell'art.78 vigente.

