

Addì, 14 aprile 2010 a Milano

tra

ASSOSCRITTURA e ASSOSPAZZOLE

e

FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTA-UIL

è stata firmata la presente ipotesi di rinnovo del ccnl 21 maggio 2008



A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a loose grid. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the different parties mentioned in the text above.

Art. ... (5) – Decorrenza e durata è sostituito dal seguente:

Art. ... (5) – Decorrenza, durata e procedure di rinnovo

~~Il presente contratto decorre dall'1.1.2008 e avrà scadenza il 31.12.2009 per la parte economica e il 31.12.2011 per la parte normativa. Il presente contratto ha validità triennale e decorre dal 1.1.2010 e avrà scadenza il 31.12.2012 sia per la parte normativa che per la parte economica.~~

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva. I singoli istituti, modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, ove non sia specificatamente indicata una diversa decorrenza.

Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 3- 6 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di ritardato rinnovo del ccnl, per il periodo intercorrente tra la scadenza del previgente ccnl stesso e la sottoscrizione del nuovo contratto, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.

L'art. 6 - *Regolamentazione della contrattazione aziendale* è sostituito dal seguente:

Art. ... (6) - **Regolamentazione della contrattazione aziendale**

1 - *Soggetti*

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti da un lato alle Aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall'altro alle Rappresentanze sindacali unitarie ed ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni che hanno stipulato il presente accordo. Tale contrattazione sarà effettuata coerentemente con la prassi in atto nei settori, con particolare riferimento alle piccole imprese ed all'intervento delle organizzazioni nazionali di categoria.

2 - *Requisiti*

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà riguardare le materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro e perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui al successivo punto 3. Riguarderà pertanto materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. La contrattazione è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

3 - *Finalità e contenuti*

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire - anche attraverso un adeguato ed effettivo utilizzo degli strumenti offerti dal contratto nazionale di lavoro in materia di svolgimento della prestazione lavorativa - il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale con contenuto economico sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei parametri concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti. **Esse avranno i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla vigente normativa di legge.**

L'accordo economico aziendale ha durata ~~quadriennale~~ **triennale** e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

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

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a tre mesi dopo la scadenza del contratto stesso.

~~Tale periodo è parimenti di tre mesi prima e sei mesi dopo nel caso di rinnovo della sola parte economica del contratto nazionale di lavoro.~~

In applicazione dei rimandi già previsti dal presente ccnl le parti, al fine di qualificare ed estendere la contrattazione di secondo livello, individuano le materie che, oltre a quanto previsto dal presente punto e da altri punti del ccnl, sono oggetto di confronto: orario di lavoro, flessibilità, ferie e formazione professionale.

Le Parti, entro il 31.12.2010, formuleranno a livello nazionale linee guida e parametri significativi e caratteristici delle attività aziendali, utili per la definizione di modelli di premio da adattare alle esigenze delle singole imprese o alle realtà di uno specifico territorio.

4 - Procedure di consultazione e di verifica

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali.

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento.

A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e la effettuazione delle verifiche.

5 – Procedure

Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, sottoscritte congiuntamente dalle rsu costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle oo.ss. stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto di secondo livello non sia stato ancora rinnovato, a richiesta di una delle due Parti, si svolgerà un confronto a livello territoriale tra l'Associazione industriale e le strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo e formulare proposte finalizzate al raggiungimento dell'intesa aziendale.

a) ~~La trattativa aziendale si svolgerà in condizioni di normalità, con esclusione di iniziative unilaterali, ivi comprese le azioni dirette di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dall'inizio della medesima.~~

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

b)

Le parti, consapevoli delle caratteristiche ~~innovative derivanti dal Protocollo 23 luglio 1993 e dalla~~ della presente regolamentazione e delle conseguenze che avranno sui comportamenti e sulla prassi della contrattazione aziendale, potranno in sede nazionale, anche attraverso apposita commissione, effettuare l'analisi delle coerenze ~~rispetto a quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993 e dalla~~ della presente regolamentazione, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. In tale sede, potrà altresì essere indirizzata, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale secondo quanto stabilito dal presente articolo.

~~Norma transitoria n. 1 – Le parti, dopo l'approvazione della legge sull'esonero contributivo delle erogazioni aziendali, si incontreranno per verificare la necessità di armonizzare la materia e, se necessario, riprecisare le caratteristiche delle erogazioni in modo tale da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, in un quadro di invarianza dell'importo netto.~~

~~Le parti si danno atto che tale invarianza delle erogazioni nette si riferisce esclusivamente alla particolare contribuzione di cui al Protocollo 23 luglio 1993.~~

~~Ciò significa che in caso di innovazione legislativa di natura fiscale o contributiva, ma non riconducibile alla normativa richiamata, non potrà essere invocata tale invarianza.~~

~~Le parti solleciteranno le rispettive Confederazioni, perché intervengano, come si riservano di intervenire direttamente, su Governo e Parlamento, perché sia varata in tempi brevi la legge sulle esenzioni contributive in attuazione del Protocollo 23 luglio 1993.~~

~~Norma transitoria n. 2 – Le parti a livello aziendale, in sede di rinnovo dei relativi accordi, potranno convenire su meccanismi di adeguamento dei relativi contenuti alle nuove normative del Protocollo 23 luglio 1993 e della presente regolamentazione. Tali armonizzazioni non dovranno comportare oneri aggiuntivi.~~

* * * * *

Il premio derivante dall'accordo di secondo livello è una componente della retribuzione del ccnl. Esso è definito alternativamente secondo una delle seguenti modalità:

- contratto aziendale
- contratto di una pluralità di aziende
- elemento perequativo definito dall'all. ... (1)

5

Art. ...(7) - Sistema informativo – Osservatorio nazionale di categoria

Prima di "Attività a livello regionale" aggiungere:

Al fine di promuovere una concreta partecipazione dei lavoratori alla vita d'impresa, le parti ritengono opportuno che in sede di Osservatorio vengano discusse e individuate forme di governance bilaterali condivise (osservatori aziendali, comitati strategici aziendali, ecc.), onde facilitarne la sperimentazione/adozione da parte di Gruppi o Aziende interessate.

Al capitolo Informazioni a livello territoriale e/o di distretto industriale dopo il 3° comma è aggiunto il seguente:

Le aziende forniranno in forma aggregata alle OO.SS. Territoriali, per il tramite delle Associazioni Territoriali, informazioni circa l'applicazione, a livello aziendale, delle innovazioni previste dai documenti congiunti definiti dalle parti a livello nazionale in materia di politiche industriali, politiche ambientali, di tutela della salute e per la sicurezza sul lavoro, le politiche di contenimento dei consumi energetici e per il miglioramento qualitativo del servizio e del prodotto finito.

Al capitolo Informazioni e consultazioni al livello aziendale dopo il 1° comma è aggiunto il seguente:

Le aziende forniranno alle RSU informazioni circa l'applicazione, a livello aziendale, delle innovazioni previste dai documenti congiunti definiti dalle parti a livello nazionale in materia di politiche industriali, politiche ambientali, di tutela della salute e per la sicurezza sul lavoro, le politiche di contenimento dei consumi energetici e per il miglioramento qualitativo del servizio e del prodotto finito.

Art. ... (15) – Commissione interna e delegato d'impresa

è sostituito dal seguente:

Art. ... (15) – Delegato d'impresa

Per le imprese da 5 a 15 dipendenti sono confermate le norme previste dall'Accordo Interconfederale del 18.4.1966 sulle commissioni interne inerenti il delegato d'impresa, i suoi compiti e la relativa tutela.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. There is a small number '6' written near the bottom right of the signatures.

Iniziative finalizzate all'assistenza sanitaria integrativa

Le Parti convengono di attivarsi – tramite la costituzione di apposita Commissione Paritetica Nazionale - al fine della definizione, entro il 30 giugno 2011, di iniziative a favore dei lavoratori finalizzate all'assistenza sanitaria integrativa.

Le Parti avranno particolare attenzione a forme che consentano l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, attraverso l'adesione a Fondi o Casse Sanitarie a livello nazionale.

Le iniziative saranno realizzate mediante un finanziamento a carico delle imprese, a partire dal 1.1.2012, di € 3,00 mensili per 12 mensilità. Nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione o la gestione delle citate iniziative possono essere previste a carico del datore di lavoro.

La Commissione definirà la platea dei lavoratori che avranno titolo per aderire all'iniziativa.

La Commissione esaminerà anche la possibilità di forme aggiuntive, con contribuzione volontaria a carico del lavoratore.

L'importo di cui sopra potrà essere integrato negli eventuali trattamenti di miglior favore che dovessero essere stabiliti dalla contrattazione aziendale.

Dichiarazione delle Parti

Qualora, nel corso dei lavori, si verificano condizioni che impediscono l'attuazione di quanto sopra, le Parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente per verificare e concordare una soluzione alternativa per l'impiego dei fondi stanziati.

The image shows a collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, stylized cursive marks. Some signatures are accompanied by small numbers, such as '7' and '4', likely indicating the number of representatives for each party.

Art. ... (22) – Periodo di prova

La tabella è sostituita dalla seguente:

Classificazione		Periodo di prova
7° livello		6 mesi
6° livello		4 mesi e mezzo 5 mesi e mezzo
5° livello	Impiegati	3 mesi 4 mesi
	Intermedi	2 mesi 3 mesi e mezzo
	Operai	1 mese e mezzo 3 mesi
4° livello S	Intermedi	2 mesi 3 mesi
	Operai	1 mese e mezzo 2 mesi e mezzo
4° livello	Impiegati	2 mesi 3 mesi
	Operai	1 mese e mezzo 2 mesi e mezzo
3° livello	Impiegati	2 mesi 2 mesi e mezzo
	Operai	1 mese e mezzo 2 mesi
2° livello		15 giorni di lavoro effettivo 1 mese e mezzo
1° livello		15 20 giorni di lavoro effettivo

Art. ... (24) – Azioni positive per le pari opportunità

Il 2° comma è sostituito dal seguente:

In relazione a quanto sopra le Parti costituiranno uno specifico gruppo di lavoro per rimuovere – anche in relazione all’eventuale nuovo inquadramento - gli ostacoli che impediscono la reale valorizzazione del personale femminile con l’obiettivo di valorizzarne l’impiego, anche attraverso appositi strumenti formativi.

Handwritten signatures and initials, including a large 'A' on the left, several scribbled-out signatures, and a signature that appears to be 'B.C.' on the right. A small number '8' is visible near the bottom right.

Art. ... (27) – Apprendistato professionalizzante

Il 9° comma è sostituito dal seguente:

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
7-6	66	20	14 12	32 34
5	60	20	14 12	26 28
4 S e 4	54	18	12 10	24 26
3	48	16	10 8	22 24
2	36	14	8 6	14 16

Per i lavoratori laureati destinati a svolgere mansioni di 7° e 6° livello attinenti al titolo di studio, la durata complessiva di cui alla tabella potrà essere ridotta di un terzo, con proporzionale riduzione sui tre periodi, in relazione allo specifico percorso professionale ed alla mansione e la qualifica per le quali l'apprendistato è finalizzato.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 12 distinct marks, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller initials and signatures on the right side. Some of the marks appear to be initials like 'AS', 'B', 'P', 'J', 'R', 'S', 'PC', and '9'.

Art. ... (32) – Inquadramento unico dei lavoratori

La seconda parte è sostituita dalla seguente:

* * * * *

Le parti convengono sull'opportunità di procedere ad una revisione del sistema classificatorio del personale, che colga le innovazioni intervenute nei comparti, le cui caratteristiche tecnologiche presentano sostanziali differenze.

La revisione avrà la finalità di garantire l'oggettività del sistema di inquadramento da parte dell'azienda e di rafforzare il rapporto tra organizzazione del lavoro, crescita professionale e inquadramento del personale.

Si condivide l'esigenza di riconsiderare l'attuale inquadramento basato sulla mansione superando la logica degli automatismi, e costruendo un nuovo sistema fondato sul concetto di ruolo in cui assumono rilevanza criteri quali competenza richiesta e acquisita, autonomia, efficienza, responsabilità, interdipendenza con altre funzioni, partecipazione ai processi, partecipazione a specifiche iniziative formative, professionalità derivante da mobilità verticale e orizzontale dei lavoratori.

Le parti approfondiranno **anche** la possibilità che il nuovo inquadramento sia articolato **preferibilmente** in aree professionali.

Il nuovo sistema classificatorio sarà definito dalle parti entro il 30 giugno 2009, predisponendo tutti gli aspetti, comprese le regole e le linee guida entro le quali, a livello aziendale, si procederà alla realizzazione del sistema predisposto a livello nazionale.

Per predisporre il nuovo sistema di inquadramento professionale, le parti si avvarranno dell'apporto di una Commissione Tecnica Paritetica che, partendo da un'analisi del ciclo produttivo, verifichi la coerenza tra le figure professionali esistenti e quelle previste dall'attuale sistema contrattuale suggerendo gli eventuali aggiornamenti e proponendo **all'unanimità** un'ipotesi di nuovo inquadramento da sottoporre alle parti entro il ~~31 marzo 2009~~ **30.6.2011**.

La Commissione Tecnica, che si riunirà entro ~~30~~ **90** giorni dalla firma del presente contratto nazionale di lavoro, sarà composta da un massimo di sei componenti in rappresentanza delle imprese e sei in rappresentanza sindacale.

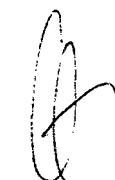
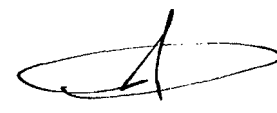
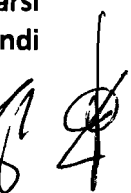
Il nuovo sistema classificatorio troverà applicazione a partire dal 1° gennaio 2010, sostituendo quello attuale. A partire dal 1° luglio 2009 saranno attuati, secondo le modalità fissate dalle parti, tutti gli atti necessari all'applicazione del nuovo inquadramento, comprese eventuali forme di sperimentazione. Qualora in sede di attuazione del nuovo inquadramento emergano divergenze interpretative e/o applicative non risolte a livello aziendale, esse saranno portate – su richiesta di una delle parti – all'attenzione della Commissione Tecnica Paritetica.

Per la riforma dell'inquadramento unico dei lavoratori è stanziato, con decorrenza 1.1.2012, l'importo di € 10,00 medi mensili lordi che le Parti si impegnano ad utilizzare a copertura dei costi necessari.

Qualora, nel corso dei lavori di cui sopra, si verificano condizioni che impediscono la realizzazione della riforma del sistema classificatorio, le Parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente per verificare e concordare una soluzione alternativa per l'impiego dei fondi stanziati a favore dei lavoratori.

Nota a verbale

Eventuali situazioni aziendali in essere saranno armonizzate in base alla nuova classificazione.



Art. ... (35) – Orario di lavoro

Il 5° comma è sostituito dai seguenti:

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordati a livello aziendale, previa comunicazione dell'azienda alla RSU.

Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, seguirà su tale tema un esame congiunto per verificare le problematiche tecnico-produttive ed organizzative dell'azienda al fine di salvaguardarne la competitività e migliorare le prospettive occupazionali. Al termine di tale esame, che dovrà esaurirsi entro 30 giorni dal primo incontro, le parti potranno concordare l'adozione del nuovo assetto di orario, facendo rinvio per la regolamentazione dei predetti regimi alle disposizioni di seguito riportate.

In caso di mancato accordo in sede aziendale entro il termine di cui sopra, ciascuna delle parti potrà richiedere l'intervento delle organizzazioni firmatarie del contratto nazionale, che si riuniranno entro 30 giorni dalla richiesta, per un esame congiunto della specifica situazione aziendale con l'obiettivo di chiarire ogni aspetto della situazione aziendale in relazione alla presente disciplina degli orari di lavoro; rimuovere gli impedimenti all'applicazione di quanto previsto dal contratto nazionale, ferma restando la titolarità delle parti a livello aziendale.



The page contains several handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the document. The signatures vary in style, including a large looped signature at the top center, a signature with a vertical line through it to the left, and several smaller, more stylized initials and signatures at the bottom.

Art. ... (36) – Flessibilità dell'orario normale settimanale di lavoro

è sostituito dal seguente:

Art. ... (36) – Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

L'orario settimanale di lavoro di cui al 2° comma dell'art. 35 potrà essere realizzato, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, con diversi regimi su un arco di più settimane e potrà riguardare l'intera azienda, singoli reparti o uffici.

Le ore che ai sensi del precedente comma potranno essere lavorate oltre le 40 settimanali e non oltre le 48 settimanali saranno contenute nel limite di 96 per ciascun anno. Con accordo sindacale a livello aziendale il suddetto limite settimanale e il limite massimo annuale potranno essere elevati.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, nell'arco di 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità, in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. Viceversa, a fronte di una riduzione dell'orario contrattuale, corrisponderà, nel corso dei 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità ed in periodi di maggiore intensità lavorativa, una pari entità di ore prestate oltre l'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verranno corrisposte le seguenti maggiorazioni:

- 13% per le ore prestate dal lunedì al venerdì
- 18% per le ore prestate nella giornata del sabato

Tali maggiorazioni saranno corrisposte con la retribuzione del periodo di paga nel quale le ore suddette sono prestate.

Al verificarsi della necessità e in tempo utile per soddisfare le esigenze organizzative che ne danno titolo, la Direzione aziendale comunicherà alla RSU, illustrandone le ragioni, il ricorso alla flessibilità, i reparti e i lavoratori interessati con l'indicazione dei periodi previsti di supero o di riduzione dell'orario contrattuale, delle ore necessarie e della loro collocazione temporale.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente in sede di esame tra Direzione e RSU entro cinque giorni dalla comunicazione.

Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità.

Esaurita la procedura di cui sopra, il programma di flessibilità diventa operativo.

Analogha procedura verrà utilizzata, in un momento successivo, per individuare le modalità del recupero o del supero in funzione delle esigenze organizzative e tecnico produttive aziendali.

Le modalità di recupero delle ore prestate in regime di flessibilità potranno prevedere anche la programmazione individuale nel limite di 16 ore annuali, fatte salve diverse intese aziendali.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salvo accordi tra le Parti.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures vary in style, including some that appear to be initials or stylized names. One signature on the right side includes the number '12' written next to it.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 lettera d), del decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Con l'articolo di cui sopra le parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno.

Con la modifica al presente articolo, le parti hanno inteso semplificare e chiarire le modalità applicative dell'istituto della flessibilità contrattuale dell'orario di lavoro, ferme restando le differenze sostanziali con l'istituto della flessibilità tempestiva di cui all'art. 37, anche con riferimento ai tempi di esecuzione del programma di flessibilità e alle relative percentuali applicate.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa.

In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuati compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc.

Art. ... (37) – Flessibilità tempestiva

Dopo il 6° comma è aggiunto il seguente:

Le modalità di recupero delle ore prestate in regime di flessibilità potranno prevedere anche la programmazione individuale nel limite di 16 ore annuali, fatte salve diverse intese aziendali.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various parties involved in the agreement.

Art. ...(38) – Lavoro straordinario, notturno e festivo

La Procedura per il lavoro straordinario di produzione è così modificata:

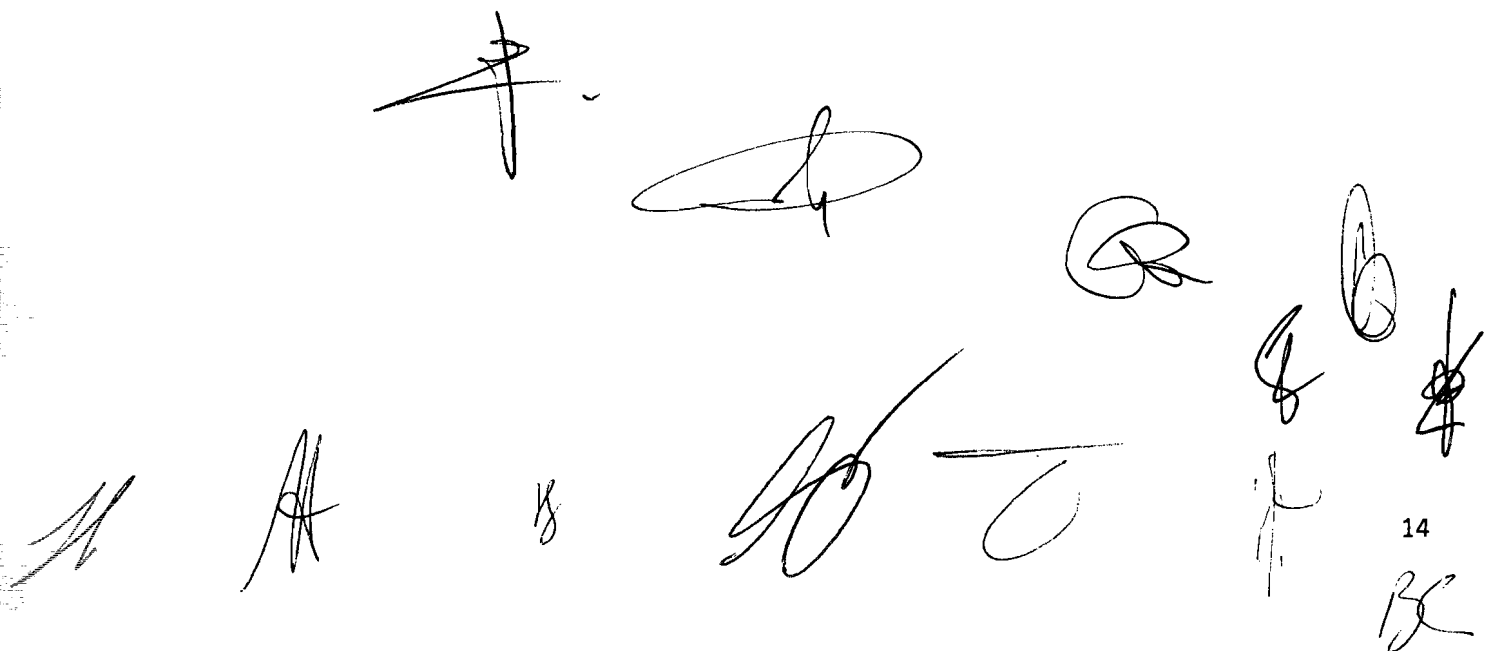
Il lavoro straordinario di produzione ha carattere volontario individuale.

Al fine di soddisfare le esigenze aziendali determinate da stati di necessità (ad esempio: consegne urgenti, termine di lavorazioni in corso, allestimento dei campionari, recupero dei ritardi di produzione per cause tecniche, sostituzione di lavoratori frequentanti corsi di formazione continua correlati all'attività dell'azienda), a fronte di disponibilità volontarie alle prestazioni di lavoro straordinario inadeguate, si seguirà la seguente procedura: la Direzione ne darà notizia in tempo utile alla R.S.U. Le parti, nell'ambito della volontarietà individuale, procederanno all'esame della situazione per rimuovere le difficoltà esistenti, assicurando la disponibilità delle prestazioni straordinarie necessarie.

Art. ... (42) – Banca delle ore individuale

Dopo il 2° comma è aggiunto il seguente:

A decorrere dal 1° gennaio 2011 ciascun lavoratore con contratto a part-time potrà far confluire nella banca delle ore individuale le prime 8 ore annue di lavoro supplementare con le forme di recupero di cui sopra.



14

Art. ... (52) – Permessi, assenze ed aspettativa

E' aggiunto il seguente comma:

A fronte di gravi e comprovate esigenze personali o familiari il lavoratore potrà usufruire di periodi di permessi retribuiti contrattualmente spettanti, sino a un massimo di 15 giorni di calendario, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e con gli accordi aziendali.

Art. – Volontariato civile

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico- produttive dell'azienda ed in casi di calamità naturali ed eventi eccezionali, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11.8.1991 n. 266 e che prestino nell'ambito del comune di abituale dimora la loro opera volontaria e gratuita, permessi non retribuiti per l'espletamento di siffatte attività di volontariato, o ricorrere ad istituti contrattuali quali la flessibilità degli orari, le ferie, i permessi, ecc.

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico produttive, le imprese, sempre nell'ambito di programmi certificati e verificabili, valuteranno le richieste di aspettativa non retribuita per periodi prolungati di volontariato nazionale e/o internazionale.

Tali aspettative non potranno comunque essere superiori ai 6 mesi.

The bottom half of the page contains approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals, possibly representing different parties to the agreement.

Art. ...(56) – Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro

Dopo il 12° comma è aggiunto il seguente:

Il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente accertate e certificate: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie.

L'attuale 14° comma è così modificato:

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superino i predetti limiti di 13 e 15 mesi, anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero e di ricovero in day hospital, debitamente certificati dalle strutture competenti.

L'attuale chiarimento a verbale è così sostituito:

Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui ai commi 12, 13 e 15 si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 912 giorni di calendario immediatamente precedenti.

Il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 394 giorni di calendario.

Il periodo di conservazione del posto per le gravi patologie di cui al comma 13 è pari a 455 giorni di calendario.

Art. ... (70) – Multe e sospensioni

Le lettera a) e b) del primo comma sono sostituite dalle seguenti:

- a) salvo giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda, ne anticipi la cessazione o l'abbandoni
- b) non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e i termini di cui agli artt. 52, 56 e 57.

Tabelle retributive

TAB. A – Aumenti dei minimi contrattuali

livelli	aumento	aumento	aumento	Totale aumento	una tantum (*)
	1.5.2010	1.1.2011	1.1.2012		
	€	€	€	€	€
7	41,68	52,79	44,46	138,93	166,72
6	38,79	49,13	41,37	129,29	155,16
5	36,86	46,69	39,32	122,87	147,45
4 S	34,90	44,21	37,23	116,34	139,60
4	33,28	42,16	35,50	110,94	133,13
3	31,50	39,90	33,60	105,00	126,00
2	29,08	36,84	31,02	96,94	116,33
1	18,18	23,02	19,39	60,59	72,71

(*) Importo forfetario una tantum

L'importo forfetario una tantum lordo verrà erogato in due tranches uguali, la prima con la retribuzione del mese di giugno 2010, la seconda con la retribuzione del mese di luglio 2010, e sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1 gennaio 2010 – 30 aprile 2010 con riduzione proporzionale per i casi di volontariato civile, aspettativa, assenza facoltativa post-partum, assunzione nel corso del periodo 1 gennaio 2010 – 30 aprile 2010 cassa integrazione guadagni a zero ore e sarà altresì proporzionato in caso di attività part-time.

L'importo forfetario una tantum non è utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale e legale e del trattamento di fine rapporto.

Entro i primi 6 mesi del terzo anno di vigenza del ccnl, le Parti si incontreranno sugli eventuali scostamenti significativi fra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo registrati dagli Organismi competenti.

Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro il triennio di vigenza del ccnl mediante la variazione dei minimi contrattuali.

La voce "Elemento Perequativo" è sostituita dalla seguente:

ELEMENTO PEREQUATIVO

Le parti condividono l'opportunità di estendere, ove ne sussistano le condizioni, la contrattazione di secondo livello e si attiveranno per cercare le soluzioni più idonee per il raggiungimento di tale obiettivo.

In assenza, ai lavoratori in forza dalla data di stipula del presente contratto, in aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici, verrà erogata con la retribuzione del mese di dicembre 2010 a titolo perequativo, una cifra in forma annua di € 210,00 lordi, onnicomprensiva e non incidente sul TFR.

Per quanto concerne gli anni successivi, l'importo sarà di € 230,00 lordi per l'anno 2011 e di € 250,00 lordi per l'anno 2012, sempre con erogazione nel mese di dicembre di ciascun anno.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento (2010-2011-2012) la cifra sarà riproporzionata, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni e sarà altresì proporzionata in caso di attività part-time.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento perequativo, fermi restando i criteri di maturazione dello stesso, l'importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 12 distinct marks, including full names and initials, scattered across the lower half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact.

PROTOCOLLO SULLE MODALITA' DI ESECUZIONE DELLA TRATTENUTA E DEL VERSAMENTO DELLA QUOTA DI SOTTOSCRIZIONE CONTRATTUALE RICHIESTA DA FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL E UILTA-UIL AI LAVORATORI NON ISCRITTI A SEGUITO DEL RINNOVO DEL CCNL

In data 14 aprile 2010 a Milano

tra

ASSOSCRITTURA – ASSOSPAZZOLE
e
FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTA-UIL

In relazione all'accordo 14 aprile 2010 raggiunto con Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil per il rinnovo del ccnl 21.5.2008, sono state convenute le seguenti modalità di esecuzione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale di € 40,00 a carico dei lavoratori non iscritti a Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil.

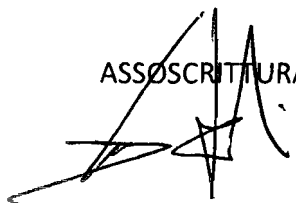
La materia in oggetto è di competenza esclusiva delle Organizzazioni sindacali nazionali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil e dei singoli lavoratori. Essa non comporta responsabilità ed iniziative per le aziende, che si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.

1. le Organizzazioni Sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil informeranno i lavoratori sulle modalità della sottoscrizione, affiggendo in bacheca il comunicato inerente la procedura di attuazione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta dalle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil ai lavoratori non iscritti (allegato A);
2. unitamente alla busta paga del mese di maggio 2010, l'Azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'avviso di cui al presente protocollo (allegato B);
3. entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della busta paga del mese di maggio 2010 i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;
4. l'Azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di € 40,00 sul saldo della retribuzione del mese di giugno 2010;
5. i lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga del mese di maggio 2010 ed i cinque giorni lavorativi successivi potranno comunicare la loro non adesione nel termine dei cinque giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta resta sospesa;
6. entro il 31 luglio 2010, l'Azienda dovrà versare le trattenute sul c/c 000000045437 - IBAN IT67 N 01005 03200 000000045437 presso Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati 2 Roma, intestato a Filta-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil a mezzo di bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività;

7. entro il 10 settembre 2010 le Direzioni aziendali comunicheranno alle RSU o in mancanza alle Organizzazioni sindacali territoriali di Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil, esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario) unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione;
8. i dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'Azienda fino al 28 febbraio 2011 e successivamente potranno essere distrutti.

Le Parti si impegnano a diffondere, con gli strumenti normalmente in uso, presso i propri associati e le strutture periferiche, gli allegati al presente protocollo.

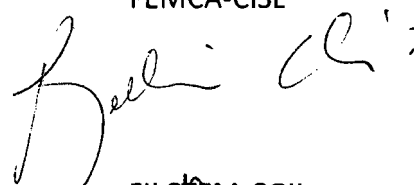
ASSOSCRIPTURA



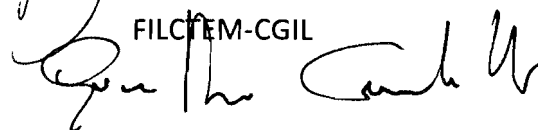
ASSOSPAAZZOLE



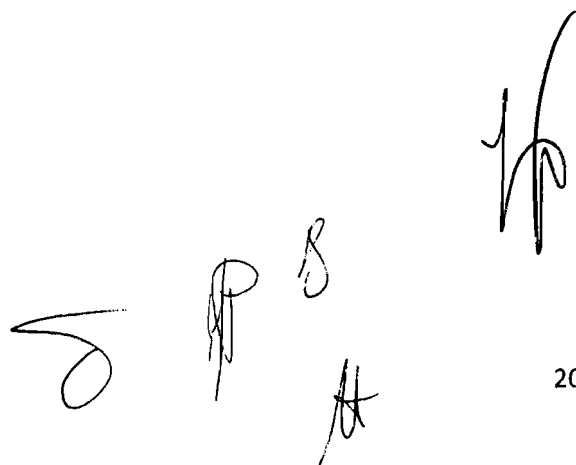
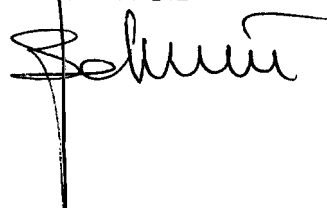
FEMCA-CISL



FILCTEM-CGIL



UILTA-UIL



Allegato "A" al protocollo del 14 aprile 2010

COMUNICATO AI LAVORATORI

In relazione alla sottoscrizione dell'accordo 14 aprile 2010 di rinnovo del ccnl 21 maggio 2008, è stata convenuta la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta e al versamento delle quote di sottoscrizione contrattuale di € 40,00 a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil

La procedura concordata tra le Parti è la seguente:

1. le Organizzazioni Sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil informeranno i lavoratori sulle modalità della sottoscrizione, affiggendo in bacheca il presente comunicato inerente la procedura di attuazione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta dalle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil ai lavoratori non iscritti;
2. unitamente alla busta paga del mese di maggio 2010, l'Azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'apposito avviso relativo alla sottoscrizione;
3. entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della busta paga del mese di maggio 2010 i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;
4. l'Azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di € 40,00 sul saldo della retribuzione del mese di giugno 2010;
5. i lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga del mese di maggio 2010 ed i cinque giorni lavorativi successivi, potranno comunicare la loro non adesione nel termine dei cinque giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta resta sospesa;
6. entro il 31 luglio 2010, l'Azienda dovrà versare le trattenute sul c/c n. 000000045437 – IBAN IT67 N 01005 03200 000000045437 presso la Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati 2 Roma, intestato a Filta-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil a mezzo bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività;
7. entro il 10 settembre 2010, le Direzioni aziendali comunicheranno alle RSU, o in mancanza alle Organizzazioni sindacali territoriali di Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil, esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario), unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione;
8. i dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'Azienda fino al 28 febbraio 2011 e successivamente potranno essere distrutti.

allegato "B" al Protocollo del 14 aprile 2010

AVVISO AI LAVORATORI

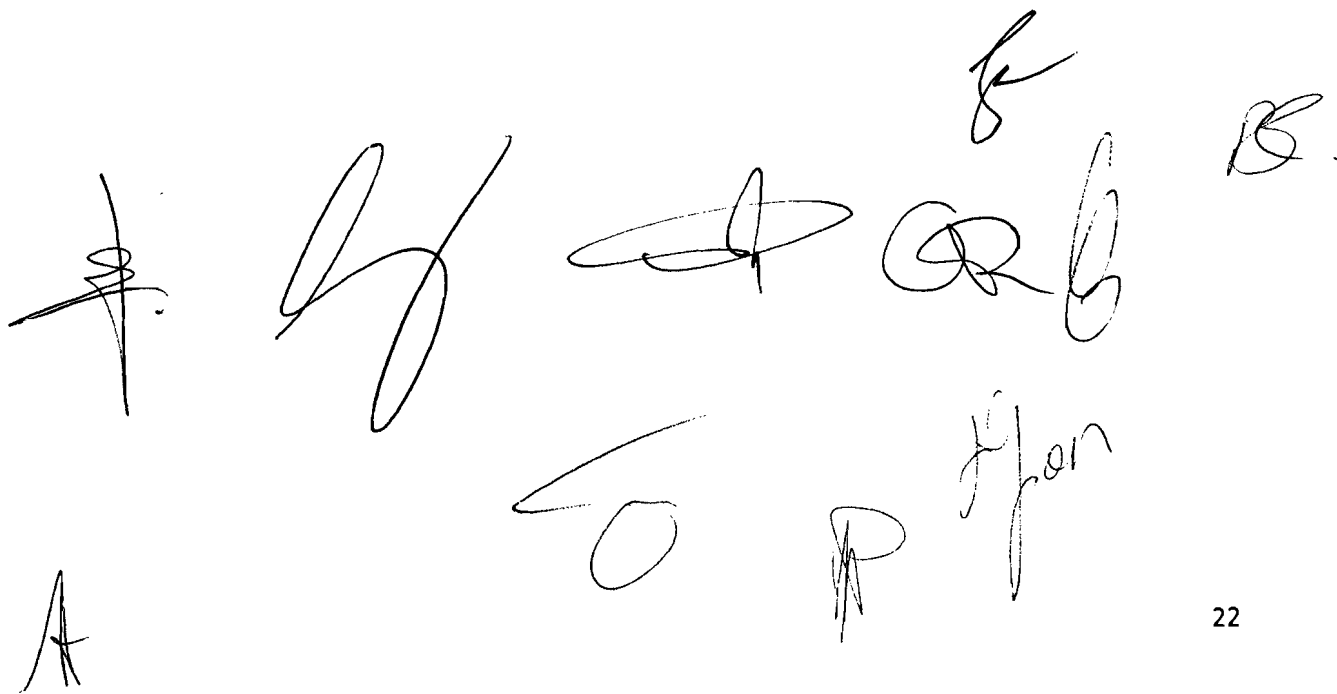
QUOTA DI PARTECIPAZIONE ALLE SPESE CONTRATTUALI

PER I LAVORATORI NON ISCRITTI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil

La informiamo che, in relazione all'Accordo del 14 aprile 2010 di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 21 maggio 2008, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil hanno chiesto una contribuzione straordinaria pari a € 40,00 a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil da trattenere sulle competenze a saldo relative alla retribuzione del mese di giugno 2010 a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

La ritenuta verrà versata dall'Azienda sul c/c n. 000000045437 – IBAN IT67 N 01005 03200 000000045437 presso la Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati n. 2 – Roma intestato a Filta-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil.

Qualora Lei non sia d'accordo dovrà darne comunicazione scritta alla Direzione aziendale entro il termine di cinque giorni lavorativi dalla distribuzione della presente busta paga.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials like 'A', 'P', and 'B.', and others that are more complex and cursive.