

Addì, 21 maggio 2008 a Milano

tra

ASSOSCRITTURA e ASSOSPAZZOLE

e

FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL

è stato steso il presente documento di rinnovo del ccnl 8 giugno 2004

Art. ... (5) - Decorrenza e durata

Il 1° e il 2° comma sono sostituiti dai seguenti:

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.

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.

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

Al punto 3 è aggiunto il seguente ultimo comma:

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.

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

Le Parti ritengono che l'approfondita conoscenza dei settori e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni industriali partecipate nei settori.

La pratica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo - attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e la individuazione delle possibili soluzioni - di migliorare la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le

risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

Per perseguire queste finalità le parti, ferme restando la rispettiva autonomia di iniziativa e le distinte responsabilità, concordano di aggiornare il sistema informativo contrattuale attribuendo un ruolo centrale all'Osservatorio Nazionale.

L'Osservatorio, è costituito da tre rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil e da altrettanti dell'Associazione imprenditoriale.

L'Osservatorio:

- acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti i settori e i suoi comparti;
- analizza le informazioni;
- produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti.
- suggerisce alle Parti l'adozione congiunta di orientamenti su tematiche di rilevanza strategica, da sottoporre ai competenti Organi istituzionali.

Sulla base delle conoscenze comuni acquisite, inoltre, l'Osservatorio analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e l'Associazione nazionale di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di Dialogo Sociale nelle sedi istituzionali nazionali, internazionali e comunitarie, in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro contraffazione, frodi commerciali, evasioni, elusioni e lavoro irregolare.

La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni a cura dell'Osservatorio sono volte alla valorizzazione del sistema produttivo e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese.

Le materie oggetto di analisi da parte dell'Osservatorio sono le seguenti:

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività dei settori e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero;
- h) i costi dell'energia e delle materie prime;
- i) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;

- j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- k) il commercio internazionale;
- l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- m) l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- n) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) e all'igiene e sicurezza del lavoro;
- o) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- p) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale;
- q) i supporti organizzativi e di servizio a disposizione delle piccole e medie aziende nei distretti industriali.
- r) il monitoraggio e il coordinamento delle informazioni sulla sicurezza dei prodotti, anche in relazione alla normativa della U.E. sul REACH.

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura dei settori, con riferimento ai fattori più significativi per delineare l'andamento del settore e le sue tendenze evolutive.

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione dell'Osservatorio i dati statistici e le informazioni di cui dispone, attinenti alle materie sopra elencate.

L'Osservatorio può individuare esperti provenienti dalle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi. Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

Gli studi e le analisi condotte all'interno dell'Osservatorio potranno essere preparatori anche alla attività negoziale delle parti.

L'Osservatorio può decidere di approfondire analisi relative a singole realtà di comparto o territoriali.

L'Osservatorio si riunisce ordinariamente con cadenza semi-estr-ale quadrimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

I documenti e le analisi dell'Osservatorio vengono approvati all'unanimità.

L'attività di segreteria operativa dell'Osservatorio è presso l'Associazione degli imprenditori.

Sono demandati inoltre all'Osservatorio i seguenti compiti:

- costituire la Commissione di cui all'art. 5 comma 3 del D.Lgs. 6 febbraio 2007 n. 25 in materia di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite in sede di informativa aziendale;
- approfondire le tematiche al fine di consentire l'adozione del Codice etico di comportamento ed il suo monitoraggio;
- approfondire le tematiche relative alla fattibilità di forme integrative

di assistenza sanitaria.

- agevolare l'accesso alla formazione professionale di cui all'art. ... (61) individuando un elenco di materie oggetto dei corsi professionali, nell'ottica di favorire la crescita professionale del lavoratore. Tale elenco sarà oggetto di monitoraggio ed aggiornamento periodico.

Attività al livello regionale

Al livello regionale potranno essere effettuati incontri tra le strutture, rispettivamente individuate, per prendere in esame le valutazioni effettuate e le comuni conclusioni raggiunte sia in sede di Osservatorio Nazionale che in sede territoriale e di distretto industriale, per fornire all'Ente Regione le indicazioni necessarie per le sue attività istituzionali a sostegno dei settori e per la regolamentazione dei profili formativi.

Le conclusioni cui le parti saranno pervenute in tale sede saranno ricondotte, per competenza, agli organismi bilaterali regionali previsti dagli accordi interconfederali vigenti.

Informazioni al livello territoriale e/o di distretto industriale

Al livello territoriale (normalmente coincidente con quello delle strutture organizzative imprenditoriali) e nelle aree caratterizzate da un elevato grado di omogeneità e da una significativa concentrazione di aziende dei settori, da identificare in incontri nazionali tra le parti e previa verifica operativa con le competenti associazioni territoriali, verranno attivati annualmente - su richiesta delle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti - momenti di analisi e confronto congiunto sull'andamento produttivo e occupazionale delle imprese dei settori del territorio.

A questo fine si utilizzeranno sia le conoscenze acquisite tramite l'Osservatorio Nazionale, che le informazioni messe a disposizione da parte delle associazioni datoriali territoriali.

Le materie di analisi e confronto sono le seguenti:

- a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
- b) la struttura ed evoluzione dell'occupazione;
- c) le tendenze del mercato del lavoro e dei fabbisogni professionali;
- d) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
- e) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
- f) tendenze del decentramento produttivo sia in Italia che all'estero;
- g) le iniziative di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- h) condizioni e problemi legati al rispetto dell'ambiente;
- i) costo dell'energia e iniziative finalizzate al risparmio energetico;
- j) valorizzazione del lavoro femminile e iniziative di pari opportunità locali;
- k) problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
- l) la verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello -

anche in raccordo con l'Osservatorio nazionale di categoria - e l'individuazione di iniziative atte a favorire il suo sviluppo aziendale/filiera, nel territorio/distretto.

Le analisi e gli approfondimenti su tali materie, in quanto si concretizzano in proposte comuni delle parti, saranno sottoposti agli enti pubblici territoriali competenti, nonché agli organismi paritetici territoriali intercategoriaли affinché nella programmazione dei rispettivi interventi tengano conto delle esigenze dei settori.

Informazioni e consultazioni al livello aziendale

Premessa

Il livello aziendale di informazione individua tre tipicità:

- a) conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico - sociali dell'azienda (come specificato nel presente paragrafo);
- b) informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi (si veda al paragrafo 4 dell'art. 6 del presente contratto);
- c) informazioni delle imprese a livello europeo (si veda il relativo paragrafo nel presente articolo).

Il sistema informativo aziendale, pur nella distinzione delle tre diverse finalità, tende a sviluppare un migliore livello di comprensione della realtà dell'impresa con il coinvolgimento partecipativo dei lavoratori e della loro rappresentanza, come risorsa per le singole aziende.

Pur con le finalità proprie di ciascuna regolamentazione, i tre diversi momenti informativi possono coincidere.

Informazioni e consultazioni

In applicazione della Direttiva 2002/14/CE e del D.Lgs. 6.2.2007 n. 25, a livello aziendale - di norma annualmente - le aziende che occupano più di 50 dipendenti, tramite le associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle Organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi riguardanti:

- a) l'andamento dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale);
- c) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- d) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- e) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;
- f) le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;
- g) il superamento delle barriere architettoniche;

Su tali problemi, a richiesta di una delle parti, seguirà un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto in ordine:

- all'occupazione (azienda, stabilimento, reparto);
- alle condizioni di lavoro ambientali ed ecologiche;
- alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale nonché alle iniziative formative da realizzare con il concorso di fondi pubblici;
- alle eventuali politiche di commercializzazione diretta in Italia e all'estero.
- allo stato di applicazione della legislazione di parità con le relative azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 1984 ed in correlazione con le iniziative assunte a livello nazionale e territoriale, per valorizzare l'impiego del lavoro femminile;
- allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
- all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo. Ulteriori verifiche potranno essere effettuate a richiesta di una delle parti, quando si determinino condizioni tali che le rendano necessarie.

Le aziende di cui al primo comma del presente paragrafo daranno inoltre - a richiesta della RSU - informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero. L'informazione riguarderà il paese di destinazione e la tipologia di produzione nonché altre eventuali informazioni che l'azienda ritenga di poter fornire nel rispetto dei principi di riservatezza industriale e commerciale.

Durante il corso dell'informativa annuale le società di capitale con obbligo di deposito, per legge, del bilancio consegneranno, a richiesta, copia dello stesso e della relazione di accompagnamento, già approvate dall'assemblea dei soci.

Per le aziende che hanno più stabilimenti, anche in zone territoriali diverse, o per i complessi industriali del settore aventi un'unica gestione pur riunendo aziende con ragioni sociali diverse, si provvederà a concentrare l'informazione presso l'associazione imprenditoriale con riferimento all'ubicazione della sede centrale o dell'unità avente il maggior numero di addetti. Le informazioni di cui al primo comma saranno estese ad eventuali piani pluriennali. Alla sessione informativa parteciperà la Direzione Aziendale e il Coordinamento sindacale nazionale composto dalle 00.55. nazionali e territoriali coinvolte e dalla 115U dei diversi siti in cui si articola l'azienda. L'effettuazione dell'incontro darà luogo ad un permesso retribuito giornaliero per la RSU coinvolta aggiuntivo rispetto alle ore di permesso retribuito attribuite alla RSU di cui all'art. ... (13), con assorbimento di quanto già eventualmente previsto in sede aziendale.

Ai sensi del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, i rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti.

Imprese a dimensione europea

In relazione alla direttiva U.E. 94/45 le parti concordano di darne attuazione tenendo conto del sistema di relazioni industriali presente nel nostro paese.

A tale fine riconoscono che la sua attuazione possa avvenire nelle aziende a dimensione europea in coerenza con le disposizioni della direttiva stessa e dell'Accordo interconfederale vigente, demandando a livello aziendale il compito di individuare le modalità idonee.

In relazione a quanto sopra e nell'ambito di un armonico sviluppo del sistema informativo contrattuale adottato per il settore nel suo complesso, anche alle Organizzazioni sindacali nazionali viene riconosciuto il ruolo di soggetti attivi destinatari delle informazioni di cui alla direttiva 94/45 da parte delle imprese a livello europeo, che abbiano in Italia la sede della società capogruppo secondo le procedure che saranno fissate nei relativi accordi aziendali.

Art. ... (15) - Assemblee

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nelle unità produttive per la trattazione di problemi sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni unitarie o singole delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, oppure su convocazione della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita nell'unità produttiva.

La convocazione sarà comunicata alla Direzione dell'azienda con preavviso di 2 giorni, riducibili ad un giorno in caso di comprovata urgenza, con indicazione specifica dell'ordine del giorno e dell'ora di svolgimento della riunione.

Le riunioni saranno tenute fuori dall'orario di lavoro. Qualora la convocazione dell'Assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure qualora avvenga ad opera della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento delle stesse anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno solare, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso le riunioni si potranno svolgere durante l'orario di lavoro, quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati. Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Le modalità di cui ai due precedenti commi saranno definite a livello aziendale. Le riunioni si terranno in idonei luoghi o locali messi a

disposizione dall'azienda nell'unità produttiva; in caso di comprovata impossibilità, il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione un idoneo locale nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva stessa.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i Segretari nazionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria o dirigenti sindacali da essi delegati, i nominativi dei quali ultimi saranno preventivamente comunicati all'azienda.

Il diritto all'assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno dieci dipendenti e per un numero massimo di otto ore annue retribuite. Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

Nota a verbale

Restano salve le eventuali normative di miglior favore in atto presso l'azienda

Dichiarazione delle parti

Le parti si danno atto che, in situazioni particolari, a livello aziendale potranno essere anticipate ore di pertinenza dell'anno successivo, nel limite di due.

Art. ... (16) - Permessi per cariche sindacali

Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali tessili, saranno concessi permessi retribuiti, fino ad una giornata lavorativa al mese, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette alle aziende interessate e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori delle aziende stesse.

Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente.

Le qualifiche sopra menzionate, il numero dei componenti, e le variazioni relative dovranno essere comunicate, contestualmente alla deliberazione congressuale, entro il termine di 2 settimane dalla avvenuta elezione; ulteriori comunicazioni riguarderanno esclusivamente casi di sostituzione di componenti degli organismi predetti. Le comunicazioni saranno effettuate per iscritto dalle Organizzazioni competenti alle Associazioni territoriali degli industriali che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Qualora l'entità delle richieste di permesso sia ritenuta eccessiva, la questione sarà demandata all'esame delle Organizzazioni nazionali stipulanti.

Art. ... (21) - Periodo di prova

La tabella è sostituita dalla seguente:

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

Art. ... (26) - Apprendistato professionalizzante

Il comma 8 è sostituito dal seguente:

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell' art. ... (21) del presente contratto, di durata non superiore a due mesi.

La tabella di cui al 9° comma è sostituita dalla seguente:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
7-6	66	20	14	32
5	60	20	14	26
4S e4	54	18	12	24
3	48	16	10	22
2	36	14	8	14

Il 17° comma è sostituito dai seguenti:

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, all'apprendista non in prova, nei limiti del periodo di conservazione del posto, saranno corrisposti trattamenti assistenziali ad integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

- dal 1° al 3° giorno di malattia, il 50% della retribuzione normale dell'apprendista
- dal 4° al 180° giorno di malattia, il 100% della retribuzione netta normale dell'apprendista.

In aggiunta a quanto sopra, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico dell'Istituto assicuratore, l'azienda riconoscerà all'apprendista ammalato una integrazione pari al 50% della retribuzione normale dell'apprendista per il periodo di malattia eccedente il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

Art. ... (25) - Contratto a tempo determinato

E' aggiunta la seguente:

Nota a verbale

In via esemplificativa, tenuto conto della specificità della produzione dei settori, caratterizzata da una instabilità della domanda e dall'oscillazione della produzione ad essa connessa, le Parti ritengono che gli incrementi della produzione che abbiano carattere temporaneo o dei quali non sia prevedibile l'eventuale stabilizzazione nel tempo, costituiscono "ragione produttiva" ai sensi dell'art. 1 del D.Igs. 368/2001 che giustifica l'apposizione del termine al contratto individuale di lavoro.

Art. ... (31) - Classificazione del Personale

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 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 con quelle previste dall'attuale sistema contrattuale suggerendo gli eventuali aggiornamenti e proponendo un'ipotesi di nuovo inquadramento da sottoporre alle parti entro il 31 marzo 2009.

La Commissione Tecnica, che si riunirà entro 30 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.

Nota a verbale

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

Art. ... (41) - Banca delle ore individuale

dopo il 1° comma è aggiunto il seguente:

A decorrere dal 1° gennaio 2009 la quota di cui sopra sarà elevata a 16 ore.

Nota a verbale

Sono fatte salve le condizioni aziendali di miglior favore già in essere.

Art. ... (53) - Lavoratori disabili

E' aggiunto il seguente ultimo comma:

Al fine di rendere effettivamente praticabile quanto sopra, le parti, in sede nazionale, provvederanno a definire le linee guida di comportamento del tutor delegato dall'azienda.

Art. ... (55) - Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro

E' aggiunta la seguente:

Dichiarazione delle Parti:

Le Parti convengono sulla necessità di contenere il più possibile le forme anomale di assenze dal lavoro. In tale ottica, a livello aziendale, procederanno ad un esame congiunto per identificare e rimuovere le cause che hanno determinato le situazioni più evidenti e di particolare gravità.

Art. ... (61) - Facilitazioni ai lavoratori studenti

Il primo comma è sostituito dal seguente:

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio - in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, i lavoratori iscritti e frequentanti corsi di formazione e di aggiornamento professionale - diversi da quelli legati a percorsi aziendali - in scuole o centri abilitati dalle istituzioni pubbliche, per le materie previste e definite in sede di Osservatorio, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici:

..... Omissis

La lettera c) è sostituita dalla seguente:

c) usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esame. Un eventuale terzo giorno precedente la sessione di esame potrà essere richiesto ed usufruito, a carico del monte ore individuale di 100 ore di cui alla successiva lettera d).

Art. ... (63) - Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti per la Sicurezza

Ovunque sostituire "Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza" con Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente (RLSA)

Al punto 2 - è inserito il seguente 1° comma:

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dal D.Lgs. 81/2008 T.U. e dalla precedente regolamentazione contrattuale per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riconoscendogli la competenza alle materie di carattere ambientale.

Al punto 6, dopo il 3° comma sono aggiunti i seguenti:

Nelle aziende superiori a 100 dipendenti, in aggiunta a quanto sopra previsto, si effettueranno ulteriori 8 ore annue finalizzate alla formazione dei RLSA.

Nelle aziende fino a 100 dipendenti tali 8 ore si effettueranno mediante formazione da realizzare sul territorio/distretto, avvalendosi delle strutture e delle risorse esistenti.

Art. ... (80) - Ferie

il 1° comma è sostituito dal seguente:

L'operaio ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, della durata di quattro settimane, di cui tre avranno normalmente carattere continuativo; eventuale diversa distribuzione della terza settimana, anche se motivata da esigenze tecnico-produttive, dovrà essere concordata fra Direzione e Rappresentanza Sindacale Unitaria. La quarta settimana potrà essere goduta in altro periodo dell'anno.

Armonizzare tale norma con gli art. ... (86-94) relativi alle ferie per Intermedi e Impiegati

Artt. ... (80-86-94) - Ferie

E' aggiunta la seguente dichiarazione comune:

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende si rendono disponibili a valutare, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tale senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie, dei permessi per riduzione di orario e delle ex festività previsti dal contratto.

Tabelle retributive

TAB. A - Aumenti dei minimi contrattuali

livelli	aumento 01/06/2008	aumento 01/01/2009	aumento 01/07/2009	Totale aumento	una tantum(*)
	euro	euro	euro	euro	euro
7	61,53	36,92	24,61	123,06	191,86
6	57,26	34,36	22,90	114,52	178,55
5	54,42	32,65	21,77	108,84	169,68
4 S	51,52	30,91	20,61	103,04	160,65
4	49,13	29,48	19,65	98,26	153,20
3	46,50	27,90	18,60	93,00	145,00

2	42,93	25,76	17,17	85,86	133,87
1	26,83	16,10	10,73	53,66	83,67

(*) Importo forfetario una tantum

L'importo forfetario una tantum lordo verrà erogato con la retribuzione del mese di luglio 2008 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 2008 - 31 maggio 2008 con riduzione proporzionale per i casi di servizio militare, aspettativa, assenza facoltativa post-partum, assunzione nel corso del periodo 1 gennaio 2008 - 31 maggio 2008 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.

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 2008, a titolo perequativo, una cifra in forma annua sperimentale di euro 170,00, onnicomprensiva e non incidente sul TFR.

Analogamente si procederà con la retribuzione di dicembre 2009, per l'importo di euro 200,00.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento (2008 e 2009), la cifra sarà riproporzionata, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente 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.

Previdenza Complementare

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 nella misura del 1% , è elevato all'1,50%.

Protocollo 3 - Codice di Condotta

Le parti concordano che, in fase di stesura, il Protocollo 3 verrà inserito nel testo contrattuale come art. ... (...) - Codice di Condotta.

DELLA QUOTA DI SOTTOSCRIZIONE CONTRATTUALE RICHIESTA DA FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL E UILTA-UIL AL LAVORATORI NON ISCRITTI A SEGUITO DEL RINNOVO DEL CCNL 21 MAGGIO 2008

In data 21 maggio 2008 a Milano

tra

ASSOSCRITTURA - ASSOSPAZZOLE

e

FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL

In relazione all'accordo 21 maggio 2008 raggiunto con Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil per il rinnovo del ccnl 8 giugno 2004, sono state convenute le seguenti modalità di esecuzione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale di euro 25,00 a carico dei lavoratori non iscritti a Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil.

La materia in oggetto è di competenza esclusiva delle Organizzazioni sindacali nazionali Femca-Cisl, Filtea-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, Filtea-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, Filtea-Cgil e Uilta-Uil ai lavoratori non iscritti (allegato A);
2. unitamente alla busta paga del mese di giugno 2008, 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 giugno 2008 i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;
4. l'Azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di euro 25,00 sul saldo della retribuzione del mese di luglio 2008;
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 giugno 2008 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 30 ottobre 2008, l'Azienda dovrà versare le trattenute sul c/c 000000045437 CAB 03200 - ABI 01005 - CIN N - IBAN IT67N0100503200000000045437 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 novembre 2008 le Direzioni aziendali comunicheranno alle RSU o in mancanza alle Organizzazioni sindacali territoriali di Femca-Cisl, Filtea-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 30 giugno 2009 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.

ASSOSCRITTURA	FEMCA-CISL
ASSOSPAZZOLE	FILTEA-CGIL
	UILTA-UIL

Allegato "A" al protocollo del 21 maggio 2008

COMUNICATO AI LAVORATORI

In relazione alla sottoscrizione dell'accordo 21 maggio 2008 di rinnovo del ccnl 8 giugno 2004, è stata convenuta la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta e al versamento delle quote di sottoscrizione contrattuale di euro 25,00 a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil

La procedura concordata tra le Parti è la seguente:

1. le Organizzazioni Sindacali Femca-Cisl, Filtea-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, Filtea-Cgil e Uilta-Uil ai lavoratori non iscritti;
2. unitamente alla busta paga del mese di giugno 2008, 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 giugno 2008, i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;
4. l'Azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di euro 25,00 sul saldo della retribuzione del mese di luglio 2008;
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 giugno 2008 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 30 ottobre 2008, l'Azienda dovrà versare le trattenute sul c/c n. 000000045437 - CAB 03200 - ABI 01005 - CIN N - IBAN IT67N0100503200000000045437 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 novembre 2008, le Direzioni aziendali comunicheranno alle RSU, o in mancanza alle Organizzazioni sindacali territoriali di Femca-Cisl, Filtea-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 30 giugno 2009 e successivamente potranno essere distrutti.

allegato "B" al Protocollo del 21 maggio 2008

AVVISO AI LAVORATORI

QUOTA DI PARTECIPAZIONE ALLE SPESE CONTRATTUALI

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

La informiamo che, in relazione all'Accordo del 21 maggio 2008 di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 8 giugno 2004, Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil hanno chiesto una contribuzione straordinaria pari a euro 25,00 a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil da trattenere sulle competenze a saldo relative alla retribuzione del mese di luglio 2008 a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro 8 giugno 2004.

La ritenuta verrà versata dall'Azienda sul c/c n. 000000045437 - CAB 03200 - ABI 01005 - CIN N - IBAN IT67N0100503200000000045437 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.