

Addi, 5 giugno 2007 a Roma

tra

**ASSOLAMPADE  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI LAMPAD ELETTRICHE,  
CINESCOPI, VALVOLE TERMOJONICHE, TUBI LUMINESCENTI ED  
APPARECCHI TERMOSTATICI**

e

**FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL**

è stato stipulato il presente accordo di rinnovo del ccnl 23 gennaio 2003

*RAM*  
*gion*  
*gion*  
*Albi*  
*Albi*

*gion*  
*Albi*  
*Severini*  
*Albi*  
*Severini*

**Art. ... (I) – Relazioni industriali e sistema di osservazione**

*Alla lettera A) Livello nazionale la lettera n) è sostituita dalla seguente:*

n) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con riferimento alle normative vigenti, nonché l'adozione di codici etici e certificazioni ambientali e sociali.

*Alla lett. A) Livello nazionale sono aggiunte le seguenti lettere:*

- t) i riferimenti utili ad orientare l'impegno del settore sul tema della responsabilità sociale dell'azienda
- u) l'adozione volontaria da parte delle imprese di certificazioni ambientali e sociali
- v) la valorizzazione delle esperienze più significative che salvaguardino una corretta concorrenzialità, contrastando il dumping ambientale, sociale ed etico
- z) la valorizzazione della figura del delegato sociale, ove esistente

*Sostituire ultimo capoverso lett. A) con il seguente:*

Le parti stipulanti, dopo la firma del presente contratto, con apposito gruppo di lavoro, si incontreranno per concordare un sistema di assistenza sanitaria integrativa, individuato nel Faschim, al quale possano congiuntamente aderire, su base volontaria, i lavoratori e le aziende, all'interno degli accordi della contrattazione di secondo livello e con le compatibilità previste nell'accordo interconfederale 23/7/1993.

In tale ambito le parti nazionali definiranno le condizioni, i criteri di rappresentanza, le prestazioni, la decorrenza, comunque successiva alla scadenza del biennio economico, ed i costi relativi, nonché le problematiche connesse all'eventuale presenza di forme di assistenza sanitaria integrativa già in essere.

*Alla lettera B) Livello aziendale il 2° comma è così modificato:*

- Annualmente i gruppi industriali articolati su più unità produttive e le imprese caratterizzate da una sola unità produttiva con più di 130 unità, ..... omissis .....

*Alla lettera B) Livello aziendale il 6° comma è così modificato:*

- Per le imprese caratterizzate da un solo stabilimento con un numero di dipendenti compreso tra 100 e 130, ..... omissis.....

## Art. ...(2) – Formazione

*Sostituire con il seguente:*

### Premessa

Le parti, nel quadro delle previsioni in materia di formazione del ccnl 23.1.2003, considerano strategico l'impegno delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione finalizzata a valorizzare le risorse umane, a migliorare la loro occupabilità ed il loro arricchimento professionale, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche e organizzative, agli obiettivi di qualità, di sicurezza e di mercato, ad esigenze di sviluppo della cultura di impresa nella quale cresca la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori.

Nel quadro degli indirizzi espressi dalla bilateralità e ferme restando le iniziative formative che ciascuna impresa potrà autonomamente progettare ed attivare, le Parti convengono di promuovere iniziative congiunte in materia di formazione con particolare riguardo a quelle sostenute da risorse finanziarie pubbliche, o ricadenti negli indirizzi espressi dal Fondo interprofessionale Fondimpresa costituito da Confindustria e Cgil-Cisl-Uil nel rispetto delle modalità fissate dal comma 1 e seguenti dell'art. 118 della L. 388/2000.

Per le finalità di cui al presente accordo, col termine formazione continua si intende anche la formazione comunque sostenuta da risorse finanziarie pubbliche.

Allo scopo di favorire lo sviluppo e la diffusione della formazione continua nelle imprese, le Parti, a livello nazionale, costituiscono un Comitato tecnico per la formazione continua (CTF) formato da esperti interni alle proprie organizzazioni, con la finalità di individuare gli ambiti ed i temi della formazione continua.

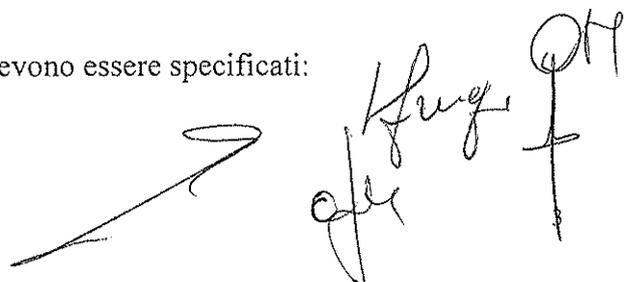
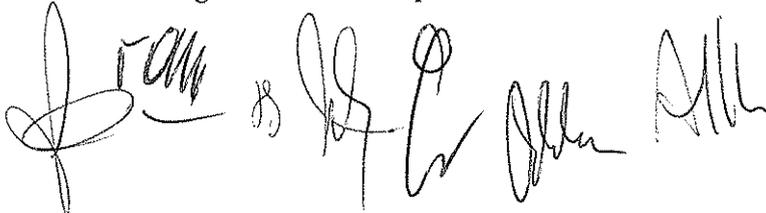
Coerentemente con quanto indicato in premessa, si conviene:

### A) PER LA FASE DI PROGETTAZIONE:

- il CTF definisce ambiti e temi nei quali sviluppare la formazione continua, predispone i progetti promossi dalle parti a livello nazionale e territoriale, fornendo supporti contenutistici e metodologici. In tali ambiti il CTF individua le modalità di svolgimento della formazione, l'entità dei lavoratori che potranno partecipare contemporaneamente ad essa, la compatibilità con il regolare svolgimento dell'attività lavorativa nel caso di coincidenza con l'orario di lavoro;
- le imprese possono proporre progetti autonomi aziendali/locali, anche in collaborazione con il CTF;
- i progetti promossi nei termini del presente accordo devono essere comunicati preventivamente al CTF che, fermo restando il principio del silenzio assenso decorsi 15 giorni dal ricevimento, ne verifica la congruenza con le finalità del presente accordo;
- il CTF individua le aree di intervento formativo per cui è possibile la partecipazione dei lavoratori ai costi di frequenza residui, anche attraverso l'utilizzazione dei vari istituti contrattuali;
- il CTF individua le aree di intervento formativo per le quali possa essere regolamentata dalle Parti, in via di eccezione al principio generale, la salvaguardia della eventuale non adesione individuale.

### B) PER LA FASE DI ADESIONE:

- le imprese, mediante la stipula di apposito accordo con la RSU possono aderire ai progetti nazionali/territoriali o agli specifici progetti aziendali;
- le imprese nelle quali non fosse costituita la RSU possono aderire tramite accordi con le OO.SS. territoriali;
- le imprese inviano al CTF gli accordi di adesione;
- negli accordi tra impresa e RSU/OO.SS. territoriali, devono essere specificati:



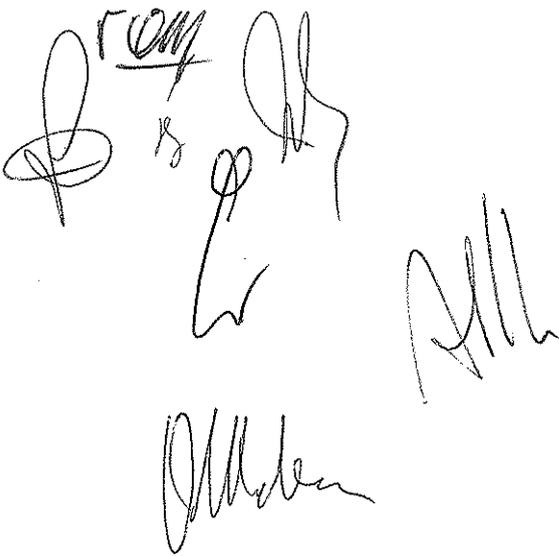
- la tipologia degli interventi formativi,
- i contenuti e le metodologie didattiche,
- il numero dei lavoratori / lavoratrici interessati,
- i criteri sulla base dei quali verranno individuati i lavoratori/lavoratrici chiamati a partecipare ai corsi,
- la sede, le date e gli orari di svolgimento dei corsi,
- eventuali altre indicazioni che si riterranno utili.

C) PER LA FASE DI MONITORAGGIO:

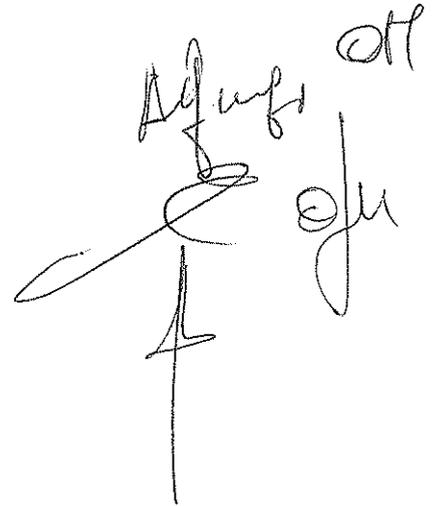
- il CTF verifica, attraverso azioni di monitoraggio effettuate anche da singoli componenti del CTF, la coerenza dei singoli accordi di adesione con i relativi progetti e la loro realizzazione pratica.

Le Parti indirizzano l'attività del CTF anche verso iniziative che favoriscano la riqualificazione delle figure aziendali a rischio nei processi di riorganizzazione industriale, in particolare sia la manodopera femminile soggetta a contrazione delle posizioni professionali tradizionali sia i lavoratori che abbiano compiuto i 50 anni di età, con appositi progetti loro dedicati che tengano conto dell'effettivo fabbisogno formativo.

La presente regolamentazione ha carattere sperimentale e verrà adeguata sulla base delle esperienze effettuate e dei risultati conseguiti.



Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature at the top left, a signature with 'ROM' above it, and several other initials and signatures below.



Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a signature with 'Adunsi' above it and another signature below.

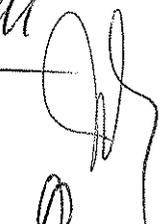
**Art. ...(7) – Contratto a termine e contratto di fornitura di lavoro temporaneo**

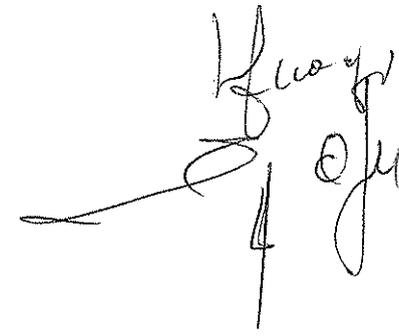
E' aggiunta la seguente

**Dichiarazione a verbale**

*Ferme restando le distinte valutazioni delle Parti sulle leggi esistenti in materia e con riferimento alla vigente normativa di legge in materia di Contratto a tempo determinato e Contratto di somministrazione a tempo determinato le Parti si danno atto che con nessuna norma del vigente ccnl hanno voluto regolamentare la relativa disciplina nè dare attuazione alle deleghe specifiche previste dal Dlgs. 276/2003.*

*Le Parti si incontreranno entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente ccnl per disciplinare il contratto a tempo determinato ed il contratto di somministrazione a tempo determinato.*

*iam*  
  
  
  
  


 *OH*

## Art. ... (8) - Apprendistato

*Sostituire con il seguente:*

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge e, per quanto in esse non contemplato, alle norme previste dal presente contratto in quanto applicabili.

In particolare hanno piena validità le norme generali in tema di periodo di prova (art. ... 11-74-89), trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro (art. ...44), trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale (art. ...43).

Le disposizioni contrattuali (normative ed economiche) si intendono sostituite da quelli speciali contenute nel presente articolo, limitatamente però ai soli particolari aspetti in esso contemplati.

### **Apprendistato professionalizzante**

Le Parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante, di cui all'art. 49 del D Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, caratterizzato da un percorso formativo specifico secondo il tipo di professionalità da conseguire, è una forma di lavoro idonea a coniugare i fabbisogni aziendali di personale qualificato con le esigenze formative del lavoratore. In questo senso l'apprendistato professionalizzante, così come regolamentato nel presente articolo, rappresenta uno strumento strutturale di inserimento lavorativo.

Le qualifiche conseguibili con l'apprendistato professionalizzante sono quelle proprie dei livelli C – D – E – F – G – H – I dell'attuale scala classificatoria.

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è articolata nel modo seguente:

- 24 mesi per soggetti in possesso di laurea coerente con le finalità da conseguire
- 36 mesi per soggetti in possesso di laurea non coerente con le finalità da conseguire
- 40 mesi per soggetti in possesso di diploma di scuola media superiore coerente con la professionalità da conseguire
- 48 mesi negli altri casi.

Durante il rapporto di apprendistato professionalizzante, la retribuzione spettante è composta dal minimo contrattuale, dall'indennità di contingenza e dall' E.D.R. del livello in cui il lavoratore è stato inquadrato.

Durante il contratto di apprendistato professionalizzante, la durata della formazione interna ed esterna all'azienda è quella disciplinata dal d. lgs. 276/2003.

Le ore di formazione sono pari a 120 ore per ciascuno degli anni di durata del contratto di apprendistato professionalizzante.

Le ore di formazione dedicate alla sicurezza e all'igiene del lavoro saranno erogate prioritariamente all'inizio del contratto di apprendistato professionalizzante. Per formazione deve intendersi la formazione anche nel posto di lavoro ed in affiancamento.

La formazione sarà prevista da un piano formativo individuale, allegato al contratto di apprendistato professionalizzante, e ne formerà parte integrante.

Il piano formativo individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo del lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante e di evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute.

Tale piano formativo dovrà essere coerente con il profilo formativo di riferimento, delineare il percorso formativo del lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante in coerenza con il profilo formativo di riferimento e con le competenze possedute, indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro e l'articolazione della formazione e contenere gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste.

Le aziende che hanno nel proprio organico lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante designano propri collaboratori che svolgono le funzioni di tutor al fine di assicurare lo svolgimento della formazione interna ed il necessario raccordo con la formazione esterna, laddove prevista, nonché di verificare periodicamente lo stato di avanzamento del progetto formativo. Può svolgere la funzione di tutor il datore di lavoro o un lavoratore con inquadramento pari o superiore a quello di destinazione del lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il datore di lavoro attesta la formazione impartita al lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante anche nel caso di interruzione del rapporto lavorativo prima della scadenza del contratto stesso.

Per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante all'atto dell'assunzione l'inquadramento non potrà essere inferiore di più di due livelli rispetto a quello da conseguire. Decorso il 50% del periodo riferibile al contratto di apprendistato professionalizzante, al lavoratore al quale sia stato assegnato, ai sensi del comma precedente, un inquadramento inferiore di due livelli rispetto a quello da conseguire, sarà riconosciuto l'inquadramento al livello immediatamente superiore a quello di inquadramento iniziale.

Ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante viene concesso per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 4 settimane. Al lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante, che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetteranno tanti dodicesimi dei periodi suddetti per quanti sono i mesi di servizio prestato.

La Direzione aziendale informerà annualmente la RSU sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante potrà avvenire solo se l'azienda abbia trasformato a tempo indeterminato almeno l'80% dei contratti di apprendistato professionalizzante dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti.

Agli effetti della presente disposizione:

- non si computano i lavoratori che non hanno concluso il periodo riferibile al contratto di apprendistato professionalizzante nonché i contratti non trasformati in rapporto a tempo indeterminato in misura pari a quattro.
- si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza prevista.

\* \* \* \* \*

#### **Profili formativi per il contratto di apprendistato professionalizzante**

I contenuti della formazione, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi, sono articolati come segue:

- **contenuti a carattere trasversale**, riguardanti anche il recupero eventuale di conoscenze linguistico-matematiche, i comportamenti relazionali, le conoscenze organizzative e gestionali e le conoscenze economiche (di sistema, di settore ed aziendali); in questo contesto una parte dell'attività formativa è riservata anche alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, alle misure collettive di prevenzione ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.
- **contenuti a carattere professionale**, di tipo tecnico-scientifico ed operativo differenziati in funzione delle singole figure professionali; in questo ambito sono sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali propri della figura professionale in esame.

### **Contenuti formativi a carattere trasversale**

(comuni a tutte le figure con contratto di apprendistato professionalizzante)

#### Competenze relazionali

- valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto dell'ambiente di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

#### Organizzazione ed economia

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'azienda (nei settori di specifico interesse);
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'azienda, le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia ed efficienza), il contesto di riferimento di un'azienda (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;

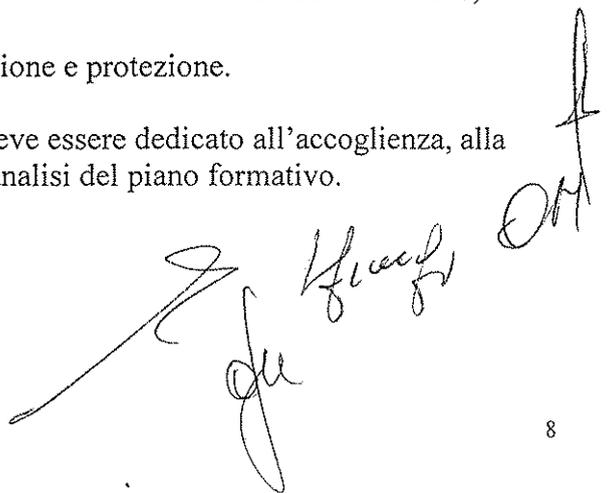
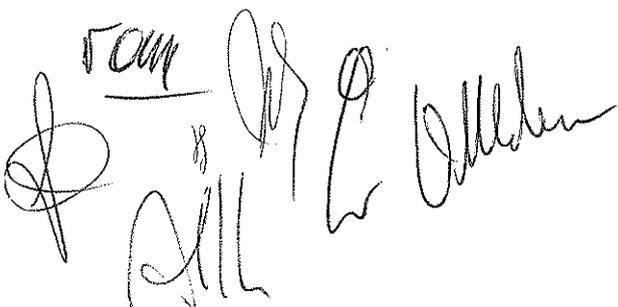
#### Disciplina del rapporto di lavoro

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

#### Sicurezza sul lavoro (misure collettive)

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Nelle attività formative per apprendisti il primo modulo deve essere dedicato all'accoglienza, alla valutazione del livello di ingresso dell'apprendista e alla analisi del piano formativo.



## Contenuti formativi a carattere professionalizzante (differenziati per ciascuna categoria professionale)

Sono da perseguire i seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

## Competenze professionali specifiche

### 1. Area professionale: Amministrazione

(con riferimento alle posizioni professionali descritte, in via esemplificativa, nell'art. 12 )

per i livelli finali E - F – G – H - I

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del servizio di amministrazione
- conoscenza degli elementi del bilancio aziendale
- gestione dei flussi informativi
- sistemi di contabilità generale ed analitica
- elaborazione del budget
- conoscenza ed utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- conoscenza dell'organizzazione, gestione ed utilizzo dell'archivio cartaceo ed elettronico
- organizzazione delle riunioni di lavoro
- conoscenza generale dei principi in tema di trattamento di dati personali
- sviluppo delle attitudini all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli C – D

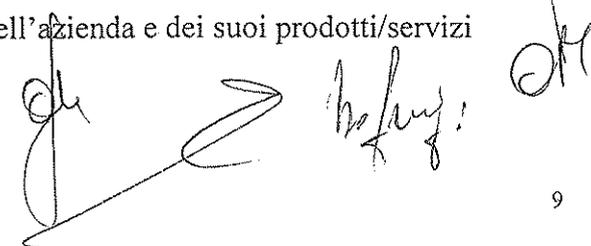
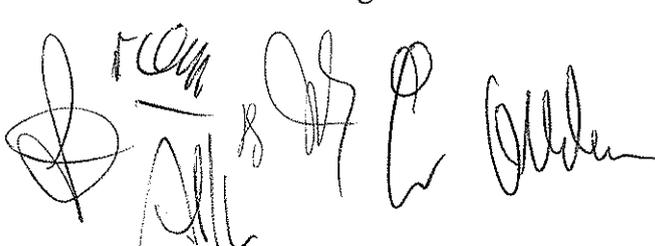
- organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali amministrazione finanziaria, banche, revisori e sindaci, ecc. ....

### 2. Area professionale: Commerciale e Logistica

(con riferimento alle posizioni professionali descritte, in via esemplificativa, nell'art. 12 )

per i livelli finali G – H – I

- conoscenza generale del mercato di riferimento, dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi



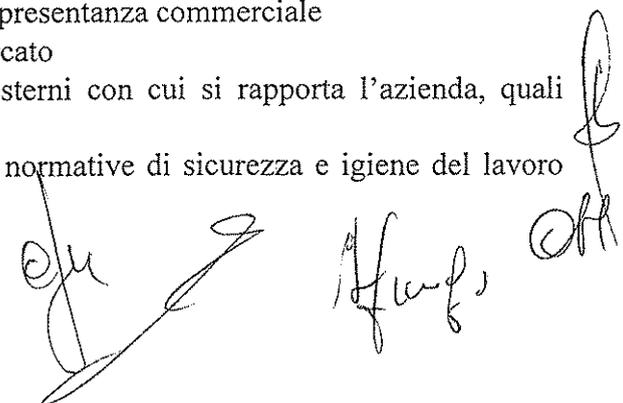
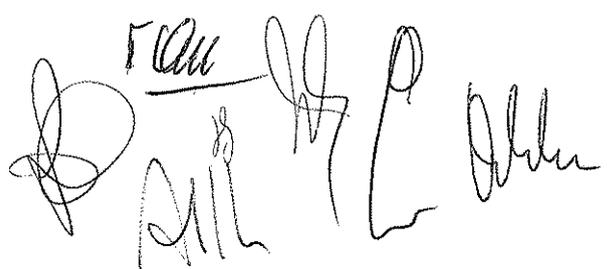
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- gestione degli spazi di magazzino e conoscenza delle tecniche di magazzinaggio
- movimentazione interna merci
- acquisizione dell'abilitazione all'utilizzo dei mezzi di movimentazione interna
- trattamento dei dati del magazzino
- preparazione dei documenti per il trasporto
- conoscenza, utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- conoscenza di base delle normative relative al trasporto delle merci, inclusi gli aspetti relativi alla circolazione e sicurezza
- attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
- nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
- innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

per i livelli finali E – F

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenze sulla rete commerciale e distributiva dell'azienda
- conoscenza delle procedure relative alla gestione dei rapporti con la clientela in merito a termini di consegna, prezzi, modifiche agli ordini, ecc.
- programmazione delle azioni di vendita ed elementi di base del marketing aziendale
- gestione della trattativa commerciale
- organizzazione e programmazione della logistica aziendale
- conoscenza delle tipologie di spedizione e trasporto delle merci
- gestione dei flussi informativi delle merci
- nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli C - D

- nozioni sui contenuti dei contratti di agenzia e rappresentanza commerciale
- conoscenza sulla conduzione delle ricerche di mercato
- organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali vettori di spedizione, centri logistici, ecc.
- nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative alle aree di appartenenza



### 3. Area professionale: Manutenzione

(con riferimento alle posizioni professionali descritte, in via esemplificativa, nell'art. 12 )

per i livelli finali G – H – I

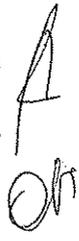
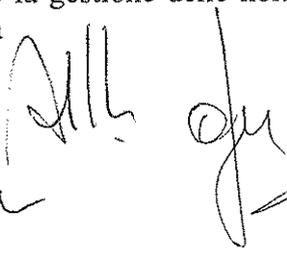
- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti e servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
- conoscenza delle macchine utensili
- interpretazione del disegno tecnico
- conoscenza degli standard e delle modalità operative per la realizzazione di programmi di manutenzione
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

per i livelli finali E – F

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termine di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche d'impiego
- conoscenza del sistema di manutenzione ordinaria e straordinaria aziendale
- conoscenza di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
- messa a punto, regolazione dei parametri di qualità delle macchine
- individuazione ed eliminazione dei guasti e malfunzionamenti
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e dei software applicativi in relazione alle esigenze di servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali C - D

- conoscenze sulle modalità di predisposizione dei programmi di manutenzione, ivi comprese le priorità di intervento in relazione agli obiettivi aziendali
- conoscenza e funzionamento degli altri enti, anche esterni, coinvolti nel processo di manutenzione delle macchine e degli impianti
- nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza



#### 4. Area professionale: Personale – Organizzazione - Sistemi informativi

(con riferimento alle posizioni professionali descritte, in via esemplificativa, nell'art. 12 )

Per i livelli finali E – F – G – H – I

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del contratto collettivo nazionale e degli eventuali contratti aziendali
- conoscenza dell'organizzazione e gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
- conoscenza di base delle tecniche di selezione del personale e sviluppo organizzativo
- conoscenze di base necessarie all'elaborazione delle retribuzioni e ai conseguenti adempimenti contributivi e fiscali
- organizzazione delle riunioni di lavoro
- conoscenza dei principi in tema di trattamento dei dati personali
- conoscenza della struttura hardware di un elaboratore
- conoscenza e utilizzo dei principi basilari della programmazione, dei linguaggi informatici e della terminologia tecnica della propria area di attività
- conoscenza e utilizzo dei sistemi di elaborazione elettronica dei dati e dei mezzi periferici che interagiscono col sistema operativo principale
- conoscenza e applicazione delle tecniche in materia di sicurezza informatica
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Argomenti formativi specifici per i livelli finali C – D

- organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali ad esempio gli enti previdenziali e assicurativi, ecc.
- nozioni sulla conduzione delle trattative sindacali
- elaborazione di piani retributivi e dei sistemi incentivanti per il personale
- nozioni sui criteri per una corretta conduzione di un centro elaborazione dati e per l'addestramento all'uso dei programmi da parte del personale utente
- conoscenza delle norme riguardanti il trattamento dei dati personali e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo

#### 5. Area Professionale: Produzione

(con riferimento alle posizioni professionali descritte, in via esemplificativa, nell'art. 12 )

Per i livelli finali H – I

- conoscenza generale del mercato di riferimento delle aziende e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione delle aziende
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari

A series of handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. From left to right, there are several distinct signatures, some appearing to be initials like 'F' and 'OH'. The signatures are written in black ink on a white background.

- conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo
- conoscenza della struttura e delle principali caratteristiche dei prodotti realizzati, delle relative tecnologie e dei principali processi di trattamento del prodotto
- conoscenza delle operazioni di base per l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Per i livelli finali E – F – G

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
- capacità di interagire con le altre aree aziendali interessate, in particolare con logistica e manutenzione
- conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo
- conoscenza delle procedure volte alla predisposizione di programmi di produzione e di piani produttivi di dettaglio
- conoscenza delle procedure volte a definire gli standard qualitativi prodotti e di processo
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali C – D

- nozioni sull'ottimizzazione degli obiettivi produttivi, qualità ed efficienza dell'unità di appartenenza
- modalità di predisposizione dei consuntivi utili al controllo dei fattori di produzione
- nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza
- nozioni sulla conduzione di impianti e programmazione della produzione
- nozioni sulla composizione del costo di produzione con riferimento ai fattori che lo compongono

## 6. Area professionale: Qualità

(con riferimento alle posizioni professionali descritte, in via esemplificativa, nell'art. 12 )

Per i livelli finali H – I

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi

- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza dei principi base del controllo qualità di prodotto e di processo nelle varie fasi di lavorazione
- conoscenza dei metodi, delle procedure e degli strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto
- conoscenza delle procedure per segnalare le anomalie non risolvibili mediante intervento immediato
- saper predisporre, sulla base di istruzioni ricevute, i campioni da analizzare e le strumentazioni relative
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Per i livelli finali E – F – G

conoscenza generale del mercato di riferimento delle aziende e dei suoi prodotti/servizi

- conoscenza generale dell'organizzazione generale dell'azienda
- conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza dei principi base del controllo qualità di prodotto e di processo nelle varie fasi di lavorazione
- conoscenza dei principi base delle procedure di certificazione
- conoscenza delle procedure volte alla predisposizione dei piani di controllo, prova o collaudo
- conoscenza delle normative di riferimento per i controlli qualitativi di laboratorio
- conoscenza delle problematiche relative al comportamento dei materiali nelle lavorazioni successive
- conoscenza delle problematiche legate alla industrializzazione ed alla emissione di specifiche di processo
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze di servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali C – D

- modalità di predisposizione dei piani di controllo, prova e collaudo e analisi e certificazione dei risultati

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Tom', 'All', 'C', 'Abba', 'ofu', 'Biacchi', and 'AT'.

- interazione con le altre funzioni aziendali interessate all'applicazione delle procedure di qualità
- capacità di gestione delle procedure per il conseguimento e mantenimento delle certificazioni di qualità e rapporto con i relativi enti
- conoscenza delle POS, relazioni con la clientela post vendita, gestione reclami del consumatore
- nozioni su certificazioni ISO 9000 con particolare riferimento ai processi di standardizzazione

### 7. Area professionale: Ricerca e sviluppo

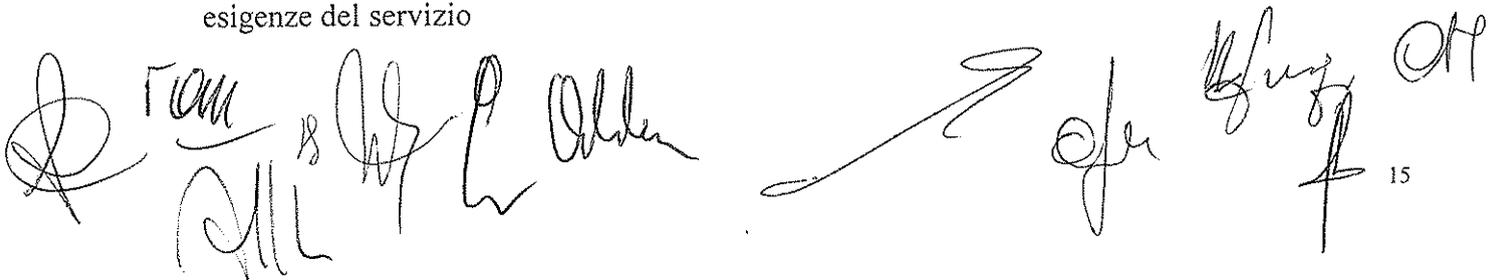
(con riferimento alle posizioni professionali descritte, in via esemplificativa, nell'art. 12 )

Per i livelli finali H – I

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda ed i suoi prodotti e servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del ciclo di lavorazione e delle principali macchine
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza delle attrezzature di officina e del loro corretto impiego
- conoscenza degli strumenti di misura e del loro uso
- conoscenza delle modalità per esecuzione di prove fisico chimiche e tecnologiche su materiali, semilavorati e prodotti finiti
- conoscenze di base per la lettura dei disegni tecnici
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e dei software applicativi, in relazione alle esigenze del servizio
- lettura e interpretazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, dei risultati relativi alle prove effettuate
- sviluppo di attenzione all'innovazione del metodo e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Per i livelli finali E – F – G

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza delle normative di riferimento per i controlli qualitativi di laboratorio
- conoscenza di base del disegno tecnico
- conoscenza e utilizzo dei programmi Cad-Cam
- conoscenza delle modalità per l'esecuzione di prove complesse di laboratorio per la verifica delle caratteristiche fisiche, fisico chimiche e tecnologiche di materiali, semilavorati e prodotti finiti
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio



- lettura e interpretazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, dei risultati relativi alle prove effettuate
- conoscenza degli strumenti di misura, loro uso e predisposizione
- conoscenza di programmi per l'interpretazione dei risultati ottenuti delle prove di laboratorio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli C – D

- conoscenza di metodologie e tecniche di sperimentazione finalizzate allo studio di nuove reazioni, processi, composti e materiali
- utilizzo di modelli matematici di simulazione
- nozioni sugli sviluppi scientifici e tecnologici dell'area di specializzazione
- conoscenza delle norme aziendali e di legge, relative all'efficienza e alla taratura delle apparecchiature di laboratorio

#### 8. Area professionale: Servizi vari

(con riferimento alle posizioni professionali descritte, in via esemplificativa, nell'art. 12 )

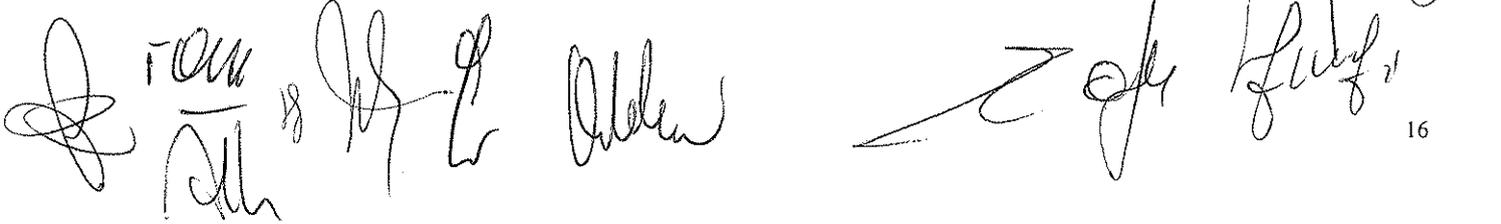
Per i livelli finali G – H – I

conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi

- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza dell'organizzazione degli uffici e delle funzioni aziendali
- attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
- conoscenza dell'uso delle principali attrezzature d'ufficio e di lavoro
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Per i livelli finali E - F

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza dell'organizzazione dell'ufficio e delle funzioni aziendali
- conoscenza della gestione dei flussi informativi
- conoscenza dell'organizzazione e della gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
- organizzazione delle riunioni di lavoro
- conoscenza di lingue straniere in relazione alle esigenze del servizio
- conoscenza dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
- conoscenza di base dei sistemi informativi e del software applicativo
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro



- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli C – D

- organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali società di sorveglianza, autorità di pubblica sicurezza, ecc.
- conoscenza delle norme riguardanti il trattamento dei dati personali e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'Albera' at the bottom. In the center, there are more stylized signatures. On the right side, there is a large, sweeping signature, and below it, a vertical signature. To the right of these, there are initials that look like 'Kling' and 'M'.

**Art. ... (9) – Lavoro a tempo parziale**

In relazione a quanto previsto dal Dlgs. 61/2000 e dal Dlgs. 100/2001 si intende part-time il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto all'orario normale fissato dai contratti collettivi applicati.

Il contratto di lavoro part-time si deve stipulare per iscritto. In esso devono essere indicati:

- a) le mansioni e gli elementi previsti dall'art....(5) del vigente ccnl
- b) la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatto salvo quanto previsto al successivo punto.

Le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e, nel caso di part-time verticale o misto, anche clausole elastiche di aumento della prestazione lavorativa.

Per la sottoscrizione delle clausole flessibili ed elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della rsu indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo del licenziamento.

All'atto della stipula del contratto part-time le imprese informeranno il lavoratore sui riflessi in materia previdenziale di cui all'art. 9 del dlgs. 61/2000.

La retribuzione mensile spettante ai lavoratori part-time si ottiene applicando la seguente formula:

$$(ro \times hs) / 40$$

ro = retribuzione ordinaria contrattualmente prevista per il tempo pieno

hs = numero di ore settimanali del rapporto part-time

La retribuzione oraria si ottiene applicando alla retribuzione mensile come sopra calcolata il divisore risultante dalla seguente formula:  $(173 \times hs) / 40$ .

Tenuto conto delle diverse tipologie di rapporto di lavoro part-time, il periodo di prova, riferito all'effettivo servizio non potrà comunque comportare una durata di prestazione superiore a quella prevista nelle seguenti tabelle:

<b>Quadri -Impiegati – Qualifiche Speciali</b>	
livelli A – B – C	120 giorni di effettiva prestazione
livelli D – E – F – G – H – I	60 giorni di effettiva prestazione
<b>Operai</b>	
livelli E – F – G	30 giorni di effettiva prestazione
livelli H – I	20 giorni di effettiva prestazione
livello L	10 giorni di effettiva prestazione

Il rapporto di lavoro part-time potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale), nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale).

Tali modalità attuative del lavoro part-time potranno tra loro combinarsi nell'ambito del singolo rapporto di lavoro (part-time misto).

L'azienda, in relazione a esigenze tecniche, produttive, organizzative o di mercato, potrà con un preavviso di 7 giorni, modificare temporalmente la prestazione lavorativa inizialmente concordata.

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

Per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Qualora le esigenze di cui sopra comportino la necessità di risposte urgenti e tempestive il termine di preavviso potrà essere ridotto. In questo caso, per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato e per un numero di giorni pari alla differenza fra il preavviso effettivamente dato dall'azienda e il normale preavviso di 7 giorni, sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 20% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. La RSU sarà informata sulle modalità operative.

Il lavoro eccedente quello concordato (lavoro supplementare) potrà essere svolto fino ai seguenti limiti annuali:

- part-time fino a quattro ore giornaliere: 50% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time
- part-time fino a cinque ore giornaliere: 30% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time
- part-time fino a sei ore giornaliere: 20% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time
- part-time oltre le sei ore giornaliere: 10% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time

Le prestazioni supplementari, comprese nei limiti quantitativi di cui al precedente comma, saranno retribuite con la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. Le ore eventualmente prestate oltre i limiti quantitativi di cui al precedente comma comporteranno una maggiorazione del 50% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale in tema di lavoro supplementare si applica in quanto compatibile la normativa sul lavoro straordinario (oltre le 40 ore settimanali) valida per il rapporto di lavoro a tempo pieno. Al di sotto delle 40 ore settimanali le prestazioni supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Quanto sopra previsto in termini di lavoro supplementare è applicabile anche a tutte le ipotesi di contratto part-time a termine di durata superiore ad un mese.

Le imprese comunicheranno alla RSU i dati a consuntivo nonché gli elementi di obiettiva giustificazione concernenti le prestazioni supplementari dei rapporti di lavoro a part-time.

Vista la particolare natura del rapporto a tempo parziale resta inteso che ad esso non si applica la disciplina del conto ore, come disciplinata dall'art. ... (15).

Nel corso di ogni anno il lavoratore a tempo parziale ha diritto a ferie ed ex-festività con decorrenza della retribuzione di fatto secondo i termini sottoindicati:

- a) part-time orizzontale: il periodo previsto dal ccnl resta invariato;
- b) part-time verticale: il periodo previsto dal ccnl dovrà essere riproporzionato in relazione alla prestazione concordata.

Le riduzioni di orario previste dall'art. ...(15) saranno adeguatamente riproporzionate.

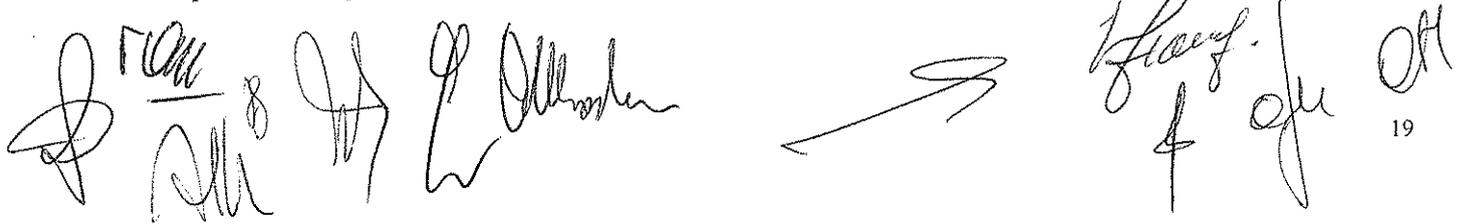
In materia di comparto si richiama integralmente quanto previsto dall'art. ... (44).

Anche per i lavoratori a tempo parziale si applicano, ove compatibili, le maggiorazioni previste dall'art. ....(16).

La trasformazione del rapporto di lavoro part-time a tempo pieno deve avvenire con il consenso delle parti. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time deve avvenire con l'accordo delle parti risultante da atto scritto con le modalità previste dal comma 1 dell'art. 5 del Dlgs. 61/2000.

Fermo restando quanto previsto dal comma 2 dell'art. 5 del Dlgs. 61/2000 all'atto della trasformazione le parti contraenti potranno concordare la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, per quanto non espressamente disciplinato dalla presente regolamentazione, le norme e gli istituti del ccnl, nonché gli accordi aziendali



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

dovranno considerarsi applicabili, in quanto compatibili con la natura del rapporto part-time, secondo criteri di proporzionalità. Restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente concordate a livello aziendale.

Scm  
[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

## Art. ... – Contratto di inserimento

Le Parti convengono che il contratto di inserimento/reinserimento dovrà essere finalizzato a realizzare un adattamento delle competenze professionali del lavoratore alla realtà lavorativa nella quale dovrà operare. In considerazione anche dei vantaggi contributivi previsti dalle vigenti norme di legge, le Parti ritengono che la sua utilizzazione possa essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle "categorie deboli".

In relazione a tale tipologia di contratto di lavoro si fa riferimento alle norme di legge e all' Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004 tranne per quanto di seguito previsto.

### 1. *Inquadramento e trattamento retributivo*

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

### 2. *Elementi caratterizzanti il contratto*

Il contratto individuale di inserimento/reinserimento stipulato in forma scritta dovrà contenere specificamente i seguenti elementi:

- a) la durata, da un minimo di 12 a un massimo di 18 mesi (36 mesi per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico) da determinarsi in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo;
- b) l'eventuale periodo di prova, sulla base delle disposizioni del CCNL vigente;
- c) l'orario di lavoro, in funzione della tipologia del contratto a tempo pieno o parziale;
- d) il livello di inquadramento del lavoratore e quello di destinazione;
- e) la descrizione dell'attività da svolgersi;
- f) la sede di lavoro;
- g) l'indicazione del trattamento economico e normativo;
- h) il progetto individuale di inserimento o reinserimento. In particolare la durata della formazione, la tipologia della formazione - formazione esterna/interna che dovrà prevedere 32 ore prevalentemente dedicate, in relazione all'attività da svolgere, alle tematiche della sicurezza - i contenuti formativi, le modalità di erogazione della formazione, il luogo di svolgimento della formazione.

### 3. *Progetto di inserimento*

Le Parti, al fine di utilizzare le risorse dei Fondi interprofessionali, definiranno le linee guida relative alla modalità di realizzazione dei piani individuali di inserimento.

### 4. *Condizioni per la stipulazione di nuovi contratti di inserimento*

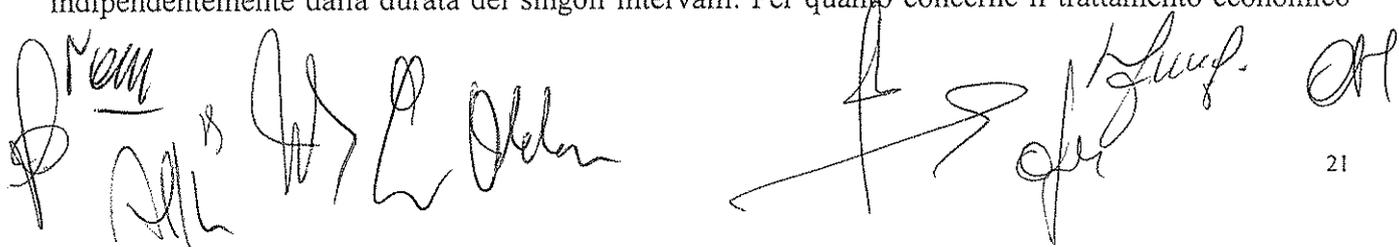
Le Parti convengono che il ricorso al contratto di inserimento/reinserimento potrà avvenire (fatte salve le modalità di computo previste dall'art. 54, comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003) solo se è stato mantenuto in servizio il 80% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

### 5. *Decorrenza anzianità di servizio*

L'anzianità di servizio sarà computata, in caso di conferma del rapporto a tempo indeterminato, dalla data di instaurazione del contratto di inserimento.

### 6. *Assenza per malattia o infortunio non sul lavoro*

In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo massimo pari a 90 giorni di calendario. Tale temine di comportamento si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per quanto concerne il trattamento economico



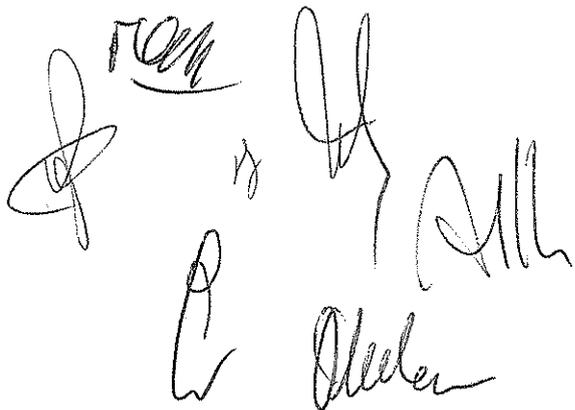
di malattia si fa riferimento a quanto previsto dall'art ... (44) del presente ccnl.

7. *Contrattazione di secondo livello*

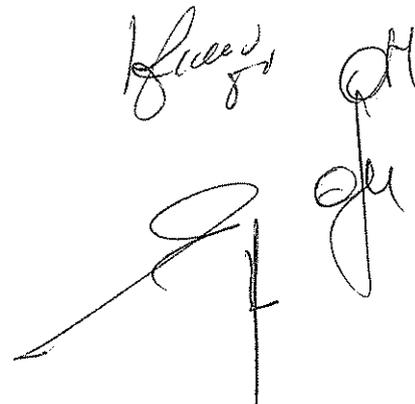
La contrattazione di secondo livello troverà applicazione per i lavoratori con contratto di inserimento secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.

8. *Informativa alla RSU*

La direzione aziendale informerà la RSU annualmente sull'andamento delle assunzioni con contratto di inserimento.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, the word 'COM', and several other illegible marks.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a signature that appears to be 'Fiorini' and several other illegible marks.

## Art. ...(15) – Orario di lavoro

*Dopo il 3° comma aggiungere il seguente:*

In attuazione di quanto previsto all'art. 4 del Dlgs. 66/2003 si conviene che il periodo di riferimento per il calcolo della durata media dell'orario di lavoro, fatti salvi i limiti di cui all'art. 4 – c. 4 del Dlgs. 66/2003, considerate le esigenze tecnico organizzative settoriali, sarà definito in accordi collettivi conclusi a livello aziendale tra la RSU, le organizzazioni sindacali territorialmente competenti e l'azienda.

*Dopo il 22° comma aggiungere il seguente:*

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 17 del Dlgs. 66/2003, potranno essere concordate deroghe alla durata minima del riposo giornaliero, previsto all'art. 7 del citato decreto 66/2003, mediante accordi collettivi conclusi a livello aziendale tra la RSU, le organizzazioni sindacali territorialmente competenti e l'azienda. Sono comunque fatte salve le intese in materia già sottoscritte alla data di entrata in vigore del presente contratto.

*Aggiungere la seguente:*

### Dichiarazione a verbale

Le Parti riconoscono che con quanto stabilito al 4° comma del presente articolo è stata data completa attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva disposti dall'art. 4 e dall'art. 7 come richiamato al c.1 dell'art. 17 del Dlgs. 66/2003.

## Art. ... (17) – Lavoro in turni

*Sostituito il 4° comma con il seguente:*

A decorrere dal 1° gennaio 2008, al lavoratore turnista addetto da oltre 20 anni in azienda a lavorazioni a ciclo continuo (2x7 e 3x7) e con un'anzianità contributiva ai fini pensionistici di almeno 28 anni, che venga definitivamente adibito dall'azienda, per esigenze tecnico produttive, a lavoro in regime di orario giornaliero, sarà conservata in cifra fissa ad personam l'indennità media di turno ultimamente percepita, in ragione di tanti ventottesimi quanti sono gli anni effettivamente prestati in turno a ciclo continuo, con un massimo di 28/28.

*Aggiungere norma transitoria*

attuale 4° comma

**Art. ... (25) – Minimi contrattuali**

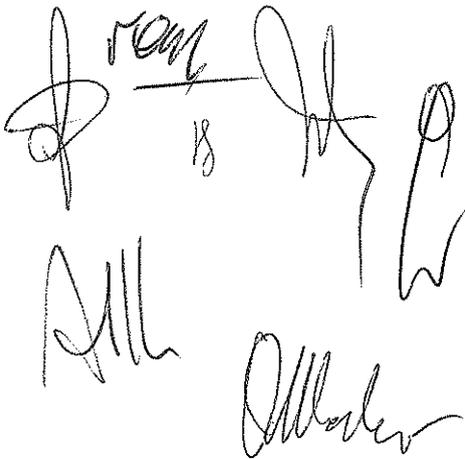
*Aggiungere il seguente comma:*

A decorrere dal 1° agosto 2007 viene introdotto un elemento aggiuntivo della retribuzione dei lavoratori con qualifica di quadro, inquadrati ai sensi dell'art. ... (12) nel livello A, pari a € 40,00 mensili lordi. Le Parti stabiliscono che l'intero importo di tale elemento aggiuntivo della retribuzione è assorbibile dal superminimo individuale.

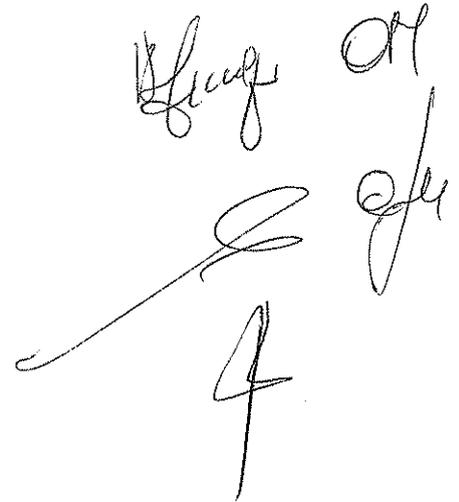
**Art. ... (28) – Previdenza Complementare – FONCHIM**

*Aggiungere il seguente comma al paragrafo A. Contribuzioni:*

A decorrere dal 1° luglio 2008, l'azienda dovrà effettuare per ogni lavoratore dipendente iscritto a Fonchim un ulteriore versamento, destinato esclusivamente al fondo di categoria, fissato nello 0,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, che verrà messa a disposizione degli organi sociali di Fonchim affinché venga fornita agli iscritti al Fondo una copertura assicurativa nel caso di premorienza o invalidità permanente.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature at the top left, several smaller initials, and a signature at the bottom left.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a signature at the top right, a large signature in the middle, and a signature at the bottom right.

**Art. ... (40) – Permessi e congedi**

*Dopo il secondo comma aggiungere il seguente:*

Nel caso di nascita di figli verrà garantito ai dipendenti un giorno di permesso retribuito da fruire entro tre giorni dalla data del parto. Tale permesso assorbe e non si cumula a quanto eventualmente già concesso a livello aziendale prima della data di stipula del presente accordo.

**Art. ...(42) – Trattamento per maternità**

*Dopo il 2° comma aggiungere il seguente:*

Qualora la lavoratrice dipendente non ne possa usufruire, tale trattamento potrà essere esteso, in alternativa, al lavoratore padre.

*[Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature that appears to be 'Allh' and another that looks like 'L. Odeh'.]*

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a signature that looks like 'Guezzi' and another that looks like 'OH'.]*

**Art. ... (45) – Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro**

*Il capitolo Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è così modificato:*

Ovunque sostituire “Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza” con **Rappresentante per la sicurezza, salute e ambiente (RLSSA)**

**Rappresentante per la sicurezza, salute e ambiente (RLSSA)**

*1° comma*

- All’atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all’interno della RSU, il Rappresentante per la sicurezza, salute e ambiente RLSSA, anche in attuazione di quanto previsto dal Dlgs. 626/94. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, salute ed ambiente subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dal Dlgs. 626/94 e dalla precedente regolamentazione contrattuale per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riconoscendogli la competenza alle materie di carattere ambientale già prevista dalla precedente regolamentazione contrattuale.

Numero di RLSSA:

..... omissis.....

*2° comma*

- Il Rappresentante per la sicurezza, salute e ambiente partecipa alla trattazione con la direzione aziendale, in materia di ambiente, igiene e sicurezza e ad esso sono attribuiti i seguenti compiti previsti dal Dlgs. 626/94:

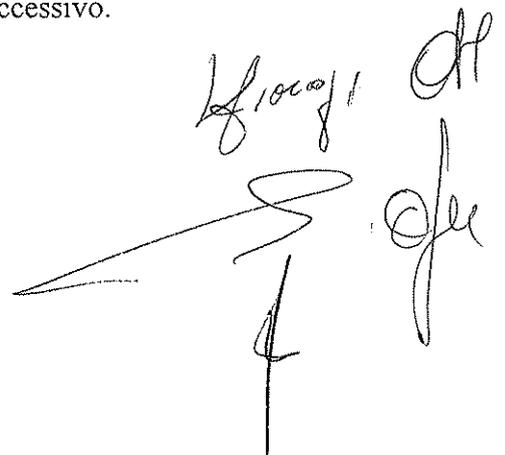
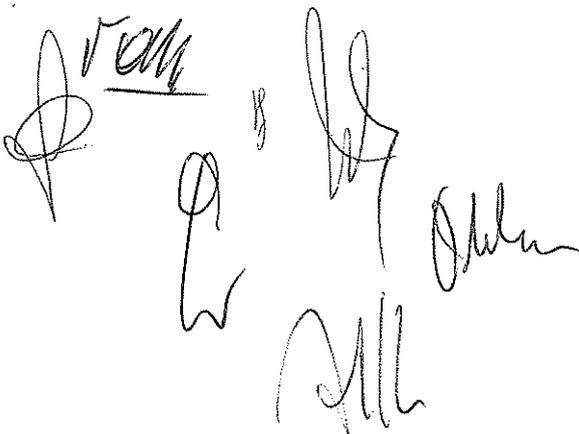
a) ..... omissis.....

*6° comma*

- Per l’esercizio delle proprie attribuzioni, i Rappresentanti per la sicurezza salute e ambiente oltre ai permessi già previsti per la RSU utilizzeranno permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. A decorrere dal 1° gennaio 2008 ed a fronte di esigenze che derivano dalle competenze in campo ambientale saranno riconosciute ulteriori 8 ore annue di permesso retribuito.

I permessi, che assorbono fino a concorrenza i trattamenti aziendali già riconosciuti per lo stesso titolo, non vengono utilizzati per l’espletamento degli adempimenti previsti ai predetti punti b), c), d), g), i) ed l) del presente articolo. Le ore di pertinenza dell’esercizio non utilizzate, potranno essere fruite entro il termine dell’anno successivo.

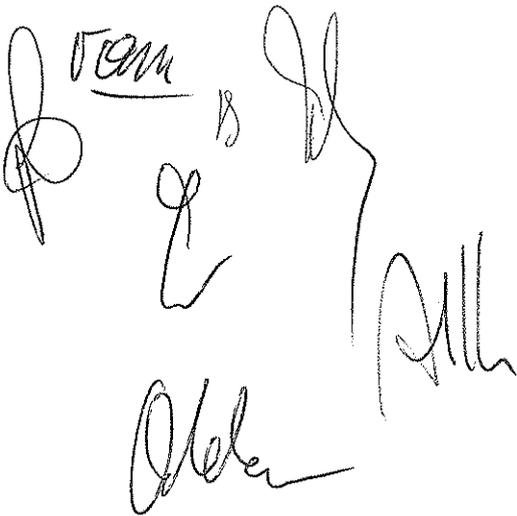
*8° comma eliminare il 2° capoverso*



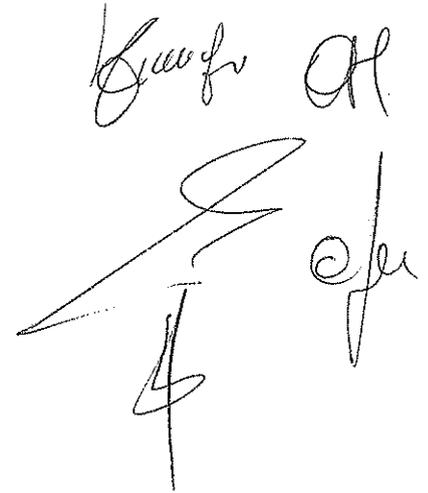
**Art. .... (72) – Decorrenza e durata**

*Il 1° comma è sostituito dal seguente:*

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° settembre 2006 e sarà valido per la parte retributiva fino al 31 agosto 2008 e per la parte normativa fino al 31 agosto 2010.



A collection of handwritten signatures in black ink, including the name 'Tom' at the top left, and several other illegible signatures below it.



A collection of handwritten signatures in black ink, including the name 'Luigi' at the top right, and several other illegible signatures below it.

## ALLEGATO A

## INCREMENTI CONTRATTUALI E UNA TANTUM

livelli	parametri incrementi	incremento contrattuale	incremento contrattuale	totale incremento	una tantum (*)
		1/6/2007	1/3/2008		
A	214,9	86,64	51,06	137,70	464,15
B	191,0	77,01	45,38	122,39	412,53
C	172,6	69,59	41,01	110,60	372,79
D	153,0	61,68	36,35	98,03	330,45
E	149,3	60,19	35,47	95,66	322,46
F	138,9	56,00	33,00	89,00	300,00
G	126,0	50,80	29,94	80,74	272,14
H	117,0	47,17	27,80	74,97	252,70
I	114,6	46,20	27,23	73,43	247,52
L	100,0	40,32	23,76	64,08	215,98

## (\*) UNA TANTUM

L'importo, comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale, verrà erogato ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo, con la retribuzione del mese di giugno 2007, in ragione del servizio prestato nel periodo 1° settembre 2006 / 31 maggio 2007.

L'importo di cui sopra non ha riflessi su alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR, e sarà proporzionalmente ridotto in caso di assenze, nel periodo 1° settembre 2006 / 31 maggio 2007, per servizio militare, aspettativa, cassa integrazione a zero ore, assenza facoltativa post-partum, e sarà altresì proporzionato in caso di attività a part-time.

From  
L  
M  
All  
M  
M

Fiorzi,  
Alighieri  
E. Fiorzi  
E. Fiorzi  
M. Fiorzi