

CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO

ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 29 NOVEMBRE 2002 PER LE AZIENDE
INDUSTRIALI CHE PRODUCONO E TRASFORMANO ARTICOLI DI VETRO E PER I
LAVORATORI DA ESSE DIPENDENTI

In data, 4 maggio 2007 tra:

ASSOVETRO – Associazione Nazionale Industriali del Vetro

da una parte e

FILCEM-CGIL

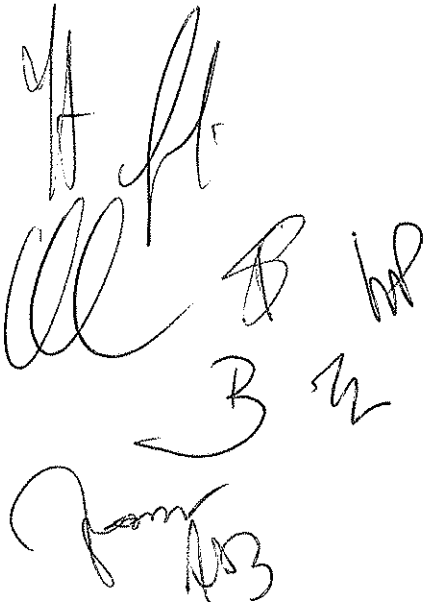
FEMCA-CISL

UILCEM-UIL

dall'altra

si è convenuto il seguente Accordo di rinnovo del CCNL soprarichiamato, relativo al quadriennio
1/08/2006 - 31/07/2010 per la materia normativa ed al biennio 1/08/2006-31/07/2008 per la materia
retributiva.

Fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, l'Accordo decorre dalla data della sua
sottoscrizione



OSSERVATORIO

Al Capitolo 1, Paragrafo 1 (Relazioni Industriali a livello nazionale) al paragrafo 1.1 aggiungere un'ultima linea:

- valorizzazione della figura del delegato sociale, ove esistente

Al Capitolo 1, Paragrafo 1 (Relazioni Industriali a livello nazionale) dopo la sezione 1.4 (Mercato del lavoro) inserire:

1.5 Responsabilità sociale dell'impresa

Per quanto attiene ai temi della responsabilità sociale dell'impresa saranno oggetto di esame congiunto:

- riferimenti utili ad orientare l'impegno del settore sul tema della responsabilità sociale dell'impresa
- monitoraggio sull'adozione volontaria da parte delle imprese di certificazioni ambientali e sociali;
- valorizzazione e diffusione anche congiunta delle esperienze più significative che salvaguardino una corretta concorrenzialità, contrastando il dumping ambientale, sociale ed etico;
- utilizzo nella contrattazione di secondo livello di parametri quali l'adozione di codici etici e certificazioni ambientali e sociali;

Al Capitolo 1, Paragrafo 1 (Relazioni Industriali a livello nazionale) dopo la sezione 1.5 (Responsabilità sociale dell'impresa) inserire:

1.6 Formato di presentazione

In relazione al numero ed alla complessità dei temi indicati all'interno del presente paragrafo 1, le parti convengono di selezionare i temi da approfondire in un apposito incontro annuale.

L'Assovetro si impegna comunque a fornire annualmente un formato di presentazione sintetico sull'insieme dei temi indicati nel CCNL sulla base dello schema allegato.

Il formato di tale schema ha carattere sperimentale e potrà essere modificato dalle parti, tenendo conto delle esperienze che verranno effettuate.

Handwritten signatures and initials:
A large signature on the left, followed by initials "B" and "L". Below it, another signature and the initials "AB".

Handwritten signatures and initials:
A large signature on the right, followed by initials "AM" and "A".

Sezione n.1 - anno ...

Andamento del mercato nazionale ed internazionale (Fonte ISTAT)	Raggruppamento A	Raggruppamento B	Raggruppamento C	Raggruppamento D	TOTALI GENERALI	Note
PRODUZIONE						
• Quantità (tonn.)						
IMPORTAZIONE						
• Valore (€/1000)						
• Quantità (tonn.)						
ESPORTAZIONE						
• Valore (€/1000)						
• Quantità (tonn.)						
CONSUMO PROCAPITE						
• Quantità (tonn.)						
CONSUMO APPARENTE						
• Quantità (tonn.)						

Commento sintetico relativamente alle seguenti questioni:

Tipologia di investimento:

Ricerca:

[Handwritten signatures and initials]

CH

Sezione n.2 - anno ...

Occupazione	Raggruppamento A	Raggruppamento B	Raggruppamento C	Raggruppamento D	TOTALI GENERALI	Note
per genere						
• Uomini						
• Donne						
per qualifica						
• Operai						
• Intermedi						
• Impiegati						
per fasce di età						
• Fino a 30						
• 31/40						
• 41/50						
• oltre 50						
per tipologia di orario						
• giornaliero						
• turnista						
per tipologia di contratto						
• a tempo indeterminato (CTI)						
• a tempo determinato (CTD)						

Commento sintetico relativamente alle seguenti questioni:

Programmi formativi e di riqualificazione professionale:

Linee di tendenza su conferimento di servizi ed attività in appalto:

Lavoratori immigrati:

[Handwritten signatures and initials]

OM

Sezione n.3 - anno ...

Composizione dei costi di produzione in %	Raggruppamento A	Raggruppamento B	Raggruppamento C	Raggruppamento D	TOTALI GENERALI	Note
• Costo del lavoro						
• Costo dell'energia						
• Costo materie prime						
• Ammortamenti						
• Altri costi						



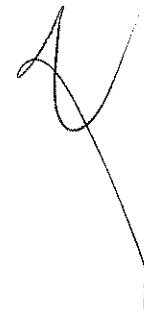
Commento sintetico in riferimento a:

Confronto con il costo del lavoro con altri Paesi

rom

MD

B

Sezione n.4 -- anno
Imprese di dimensione europea
Ricognizione accordi sul CAE riguardante le Aziende Associate
• Accordi conclusi n.
Commento sintetico   

Tom

S

SK

MF

Am

Am

DM

Al Capitolo 1, paragrafo 2.2 realizzare la seguente modifica:

Annualmente, le imprese caratterizzate da un solo stabilimento con più di **130 150** dipendenti, porteranno a conoscenza dei sindacati dei lavoratori:

.....

Inserire al Capitolo 1, paragrafo 1.2 Sezione ambiente e sicurezza i seguenti alinea dopo le parole “- le problematiche concernenti l’uso di videotermini.....e successive modifiche”:
(saranno oggetto di esame congiunto:)

Il grado di applicazione dell’Accordo Europeo multisetoriale sulla protezione dei lavoratori attraverso la corretta manipolazione ed utilizzo della silice cristallina e dei prodotti che la contengono, sottoscritto, in data 25 aprile 2006, dalle organizzazioni imprenditoriali rappresentative dei settori estrattivi ed utilizzatori della silice e le Organizzazioni sindacali, in attuazione degli articoli 138 e 139 del trattato di Amsterdam – modificativo del trattato sull’Unione Europea -

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature at the top, followed by several smaller initials and signatures.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature and several smaller initials.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Al capitolo II, PREVIDENZA INTEGRATIVA E FORMAZIONE PROFESSIONALE al paragrafo contributi e spese di gestione aggiungere:

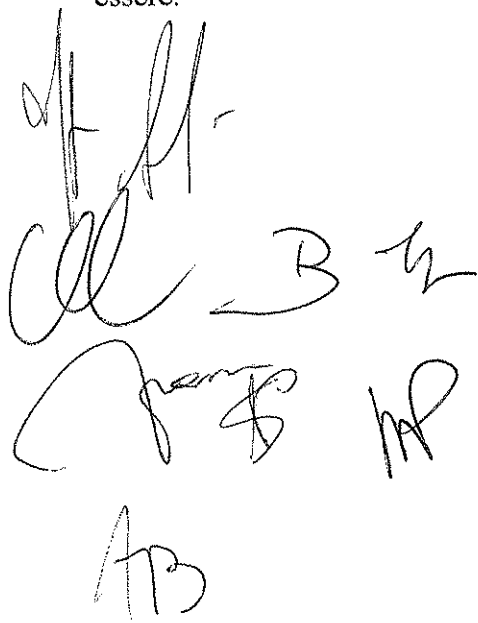
A decorrere dal 1° gennaio 2008, l'impresa dovrà effettuare per ogni lavoratore dipendente iscritto a Fonchim un'ulteriore versamento, destinato esclusivamente al fondo di categoria fissato nello 0,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, che verrà messa a disposizione degli organi sociali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

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Al capitolo II, PREVIDENZA INTEGRATIVA E FORMAZIONE PROFESSIONALE sostituire il paragrafo assistenza sanitaria integrativa 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 luglio 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.


Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature at the top, followed by 'B' and 'h', and 'AB' at the bottom.


Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and 'OH' at the bottom.

FORMAZIONE

Al capitolo II, PREVIDENZA INTEGRATIVA E FORMAZIONE PROFESSIONALE al paragrafo Formazione Professionale aggiungere:

PREMESSA

Le parti, nel quadro delle previsioni in materia di formazione di cui al capitolo 2 del CCNL 29 novembre 2002, 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 legge n. 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 le RSU (sulla base dello schema allegato), 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 OOSS territoriali;
- le imprese inviano al CTF gli accordi di adesione;
- negli accordi tra impresa e RSU/OOSS 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 mano d'opera 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]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

[Handwritten signature at the bottom right corner]

CLASSIFICAZIONE

Aggiungere la seguente nota a verbale all'art.11 Classificazione del personale

Le Parti concordano sull'attivazione di una Commissione Paritetica, formata da 18 componenti, per procedere alla valutazione della necessità di eventuale introduzione nell'attuale articolazione di Categorie e Posizioni Organizzative / Livelli, di nuove attività professionali in relazione all'evoluzione tecnica ed organizzativa.

Le Parti concordano che i lavori della Commissione che si articoleranno nel rispetto del principio dell'invarianza del costo termineranno entro il 31/07/08.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature at the top, followed by several smaller initials and signatures, some appearing to be "B" and "M".

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, followed by several smaller initials and signatures, some appearing to be "OH" and "R".

DELEGHE D.LGS. 66/2003 SU ORARIO DI LAVORO

All'art. 19 aggiungere il seguente comma 15 bis:

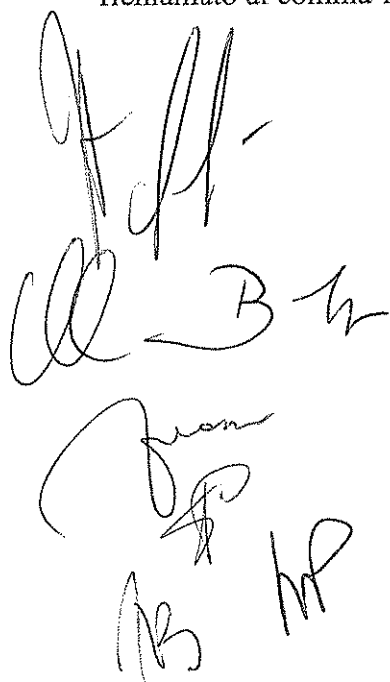
In applicazione di quanto stabilito dall'articolo 17 del D.Lgs. n. 66/2003, potranno essere concordate deroghe alla durata minima del riposo giornaliero, previsto all'articolo 7 del citato decreto 66/2003, mediante accordi collettivi conclusi a livello aziendale tra la RSU, le organizzazioni sindacali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

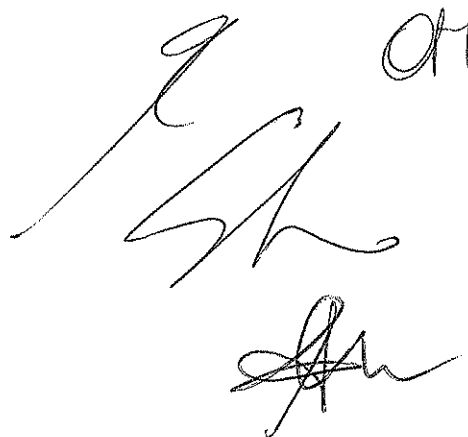
All'art. 15 dopo il comma 2 aggiungere il seguente comma 16:

In attuazione di quanto previsto all'art. 4 del D.Lgs. 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, comma 4 del D.Lgs. n. 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 ovvero al livello di distretto industriale.

Dichiarazione a verbale

Le Parti riconoscono che con quanto stabilito ai commi 3 e 16 del presente articolo è stata data completa attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva disposti dall'art. 4 e dall'art. 7 come richiamato al comma 1 dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003.



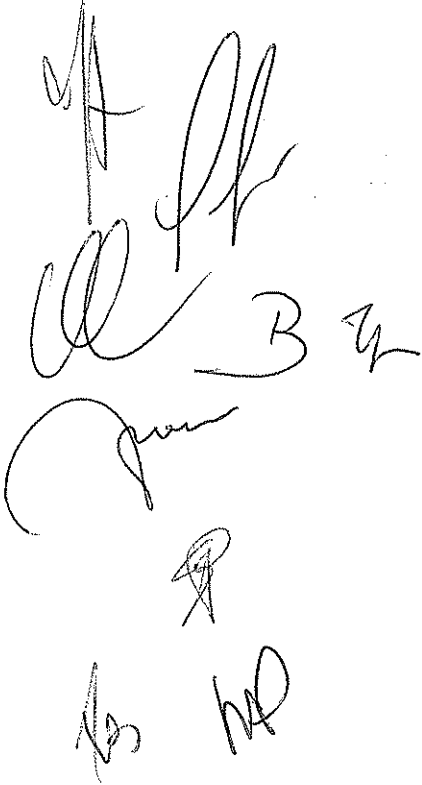


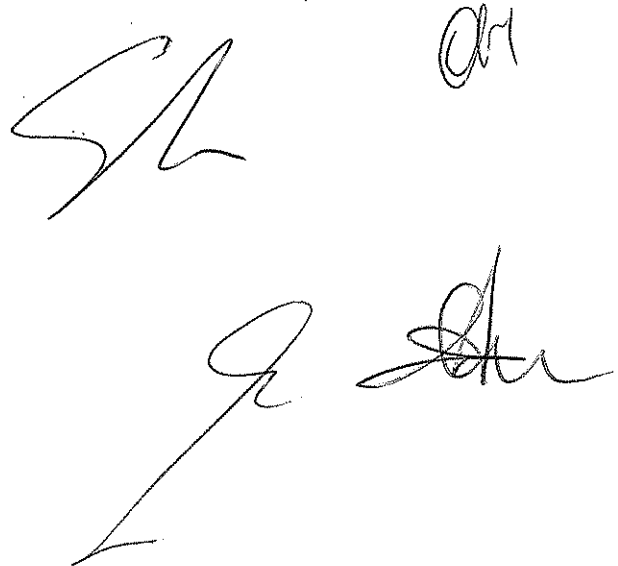
INDENNITA' MEDIA DI TURNO

All'art. 20 bis vengono introdotte le seguenti modifiche:

A decorrere dal 21.11.90 al lavoratore turnista a ciclo continuo in forza da oltre 20 anni e con una anzianità contributiva I.V.S. di almeno 30 anni che venga definitivamente adibito dall'Azienda, per esigenze tecnico produttive, a lavori in regime di orario giornaliero, sarà conservata a titolo di E.D.R., in cifra fissa, l'indennità media di turno precedentemente percepita, in ragione di tanti trentesimi per quanti sono gli anni effettivamente prestati in turno, con un massimo di 30 trentesimi.

A decorrere dal 1° gennaio 2008 al lavoratore turnista a ciclo continuo in forza da oltre 20 anni e con una anzianità contributiva I.V.S. di almeno 28 anni che venga definitivamente adibito dall'Azienda, per esigenze tecnico produttive, a lavori in regime di orario giornaliero, sarà conservata a titolo di E.D.R.; in cifra fissa, l'indennità media di turno precedentemente percepita, in ragione di tanti ventottesimi per quanti sono gli anni effettivamente prestati in turno, con un massimo di 28 ventottesimi.

A collection of handwritten signatures and initials on the left side of the page. From top to bottom, there is a large signature, a signature with 'B' and 'E' below it, a signature with 'P' below it, and two smaller signatures at the bottom.

A collection of handwritten signatures and initials on the right side of the page. From top to bottom, there is a signature with 'Art' above it, a large signature, and another signature.

FERIE

All'art. 24 eliminare l'ultimo comma:

~~L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria speciale (ex equiparati) di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 per il nord e 23 maggio 1946 per il centro Sud) è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.~~

MA
Al B
C
B
F
AD

OH

P
S
A

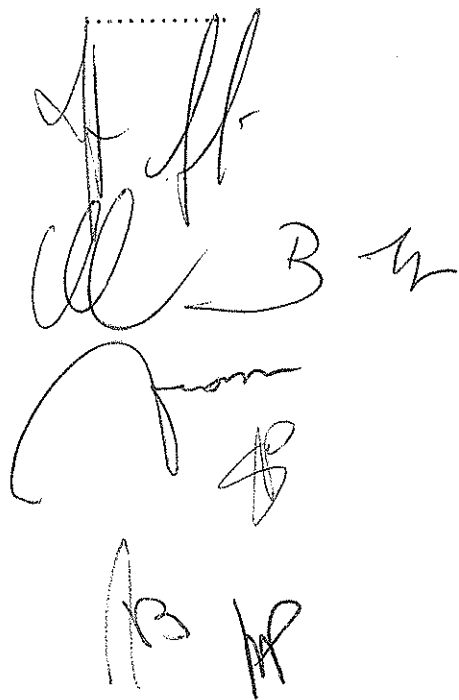
6

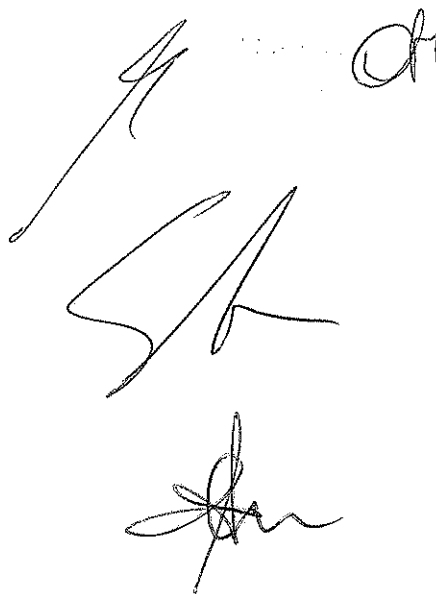
PREMIO SOSTITUTIVO

Modificare l'art. 32-bis nella maniera seguente:

Le imprese delle prime lavorazioni aventi non più di 150 dipendenti e quelle delle seconde lavorazioni che si siano attenute alla clausola di esclusione dal premio di partecipazione (punto 10) delle linee guida - accordo del 1° marzo 1996 - ~~e che non abbiano in passato realizzato la contrattazione dei premi di produzione contudano a riconoscere~~ **riconoscono** il premio di produzione o l'indennità di esso sostitutiva nelle seguenti percentuali:

.....
Omissis

A collection of handwritten signatures and initials on the left side of the page. At the top, there are two vertical signatures. Below them is a signature that looks like 'B' followed by a flourish. Further down is a large, rounded signature. At the bottom left, there are two more signatures, one starting with 'B' and another with 'MP'.

A collection of handwritten signatures and initials on the right side of the page. At the top right, there is a signature and the initials 'OH'. Below that is a large, stylized signature. At the bottom right, there is another signature.

PASSAGGI DI QUALIFICA

A decorrere dal 1° luglio 2007 l'art. 42 del vigente CCNL è modificato come segue:

Art. 42 — Passaggi di qualifica

Il passaggio di qualifica nella stessa Azienda non comporta di per sé risoluzione del rapporto di lavoro:

- a) ~~nell'ipotesi in cui il passaggio del lavoratore dalla qualifica di cui al gruppo 3) a quella di cui al gruppo 2) avvenga in correlazione all'effettivo mutamento di mansioni o di altri elementi oggettivi del rapporto (novazione oggettiva), l'anzianità di servizio antecedente al passaggio di qualifica è considerata utile, per il 25% della sua entità, agli effetti del trattamento di malattia e del 50% agli effetti delle ferie e del preavviso;~~
- b) ~~nell'ipotesi in cui il passaggio del lavoratore dalla qualifica di cui al gruppo 3) a quella di cui al gruppo 1) e dalla qualifica di cui al gruppo 2) a quella di cui al gruppo 1) avvenga in correlazione all'effettivo mutamento di mansioni o di altri elementi oggettivi del rapporto (novazione oggettiva), l'anzianità di servizio antecedente al passaggio di qualifica è considerata utile, per il 33% della sua entità agli effetti del trattamento di malattia e del 50% agli effetti delle ferie e del preavviso. Per l'appartenente alla qualifica di cui al gruppo 2) passato a quella di cui al gruppo 1), ai soli effetti delle ferie e del preavviso, sarà conservato l'eventuale trattamento più favorevole spettantegli per la sua anzianità di appartenenza di cui al gruppo 2).~~

~~Chiarimento a verbale passaggio dalla qualifica di cui al gruppo 3) alla qualifica di cui al gruppo 2) dello stesso articolo~~

~~Le parti concordano che il trattamento di cui al sopra citato articolo si applica anche a quei lavoratori che sono stati liquidati in quanto passati alla qualifica di cui al gruppo 2) successivamente agli Accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 25 maggio 1946.~~

[Handwritten signatures and initials]
MP
B-4
AB

[Handwritten signatures and initials]
OH
JH
JH

DIRITTI

NASCITA DEL FIGLIO

All'art. 48 aggiungere:

Nel caso di nascita di figli verrà garantito al dipendente un giorno di permesso retribuito da fruire entro 3 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.

MATERNITA'

L'art. 50 risulta così modificato:

Per la tutela fisica ed economica in caso di maternità si fa riferimento **alle vigenti disposizioni di legge.**

Inoltre la lavoratrice riceverà un trattamento di assistenza ad integrazione del trattamento di legge fino a raggiungere il 100 % della normale retribuzione globale di fatto per i 5 mesi di astensione obbligatoria.

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 and several smaller initials like 'B', 'M', 'AS']

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature and initials 'AH']

SALUTE E SICUREZZA

All'art. 55 vengono introdotte le seguenti modifiche:

1) 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 D.Lgs. 626/94. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute ed Ambiente subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dal D.Lgs. 626/94 e dalla precedente regolamentazione contrattuale per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Commissione Ambiente/RLS) riconoscendogli la competenza alle materie di carattere ambientale già prevista dalla precedente regolamentazione contrattuale.**

Numero di RLSSA:

- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 2 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 101 a 250 dipendenti
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 251 a 450 dipendenti
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni

I Rappresentanti per la Sicurezza, Salute e Ambiente eletti dai lavoratori costituiscono la Commissione Ambiente e ad essi sono attribuiti i compiti previsti dal D.Lgs.626/94 e dal CCNL 20/10/94; partecipano alla trattazione con la Direzione aziendale, di materie dell'ambiente, igiene e sicurezza.

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 di cui al presente punto 2) assorbono fino a concorrenza i trattamenti aziendali già riconosciuti per lo stesso titolo.** Nella gestione delle agibilità previste dal D.Lgs.626/94, dall'accordo interconfederale 22/6/1995 e dal CCNL, saranno assicurate le condizioni per l'adeguato svolgimento dell'attività della Commissione Ambiente.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, several smaller initials, and a signature that appears to be 'B-h'.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, a signature with 'OH' above it, and another signature below.

A single handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line with a horizontal crossbar and a small hook at the end.

CONTRATTI A TERMINE

All'inizio del **Capitolo XI** (Rapporti di lavoro speciali), aggiungere :

Contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione a tempo determinato

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 Somministrazione a Tempo Determinato le Parti si danno atto che con nessuna norma del vigente CCNL hanno voluto regolamentare la relativa disciplina né dare attuazione alle deleghe specifiche previste dal D. Lgs. 276/03.

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

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature, a signature with 'romano' written below it, and initials 'B W' and 'AB' with a star symbol.]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature and initials 'OH' and 'AN'.]

[Handwritten signature or mark at the bottom right corner.]

APPRENDISTATO

Sostituire l'art. 59 con il seguente:

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge e per quanto in esse non contemplato si fa riferimento alle norme previste dal presente contratto in quanto applicabili. In particolare hanno piena validità le norme generali in tema di periodo di prova (art. 10), trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro (art. 52), trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale (art. 53).

Le disposizioni contrattuali (normative ed economiche) si intendono sostituite da quelle speciali contenute nel presente articolo, limitatamente però ai soli particolari aspetti in esso contemplati. L'apprendistato professionalizzante di cui all'art 49 del D.Lgs. 276 del 2003 e successive modificazioni e integrazioni viene denominato Contratto formativo Professionalizzante; la sua disciplina fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto dalla seguente regolamentazione.

Contratto Formativo Professionalizzante (apprendistato professionalizzante ex D.Lgs. 276/2003)

Le parti riconoscono che il contratto formativo professionalizzante, 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 il contratto formativo professionalizzante così come regolamentato nel presente articolo rappresenta uno strumento strutturale di inserimento lavorativo.

La durata del contratto formativo professionalizzante è articolata nel modo seguente:

- 24 mesi per i 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 i soggetti in possesso di diploma di scuola media superiore coerente con la professionalità da conseguire
- 48 mesi negli altri casi

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

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

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

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

Il piano formativo individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo del lavoratore con contratto formativo professionalizzante, ed 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 formativo 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 imprese che hanno nel proprio organico lavoratori con contratto formativo professionalizzante designano una persona che svolge le funzioni di tutore al fine assicurare lo svolgimento della formazione interna ed il necessario raccordo con la formazione esterna, laddove prevista, il quale potrà verificare periodicamente lo stato di avanzamento del progetto formativo. Può svolgere la funzione di tutor il datore di lavoro o un lavoratore con inquadramento superiore a quello di destinazione del lavoratore con contratto formativo professionalizzante.

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

Per i lavoratori assunti con contratto formativo professionalizzante all'atto dell'assunzione l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore di più di due posizioni organizzative/livelli (per le aziende delle seconde lavorazioni e per quelle del vetro a soffio a mano e con macchine semiautomatiche) riferiti alla medesima qualifica professionale rispetto a quelle/i della professionalità da acquisire.

Decorso il 50% del periodo riferibile al contratto formativo professionalizzante, al lavoratore al quale sia stato assegnato, ai sensi del comma precedente, un inquadramento inferiore di due posizioni organizzative / livelli rispetto a quello della professionalità da acquisire sarà riconosciuto l'inquadramento alla posizione organizzativa/livello immediatamente superiore a quella/o di inquadramento iniziale.

Ai lavoratori con contratto formativo professionalizzante viene concesso per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 20 giorni lavorativi.

Al lavoratore con contratto formativo 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 formativo professionalizzante.

Il ricorso al contratto formativo professionalizzante potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 80% dei contratti formativi professionalizzanti 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 formativo professionalizzante nonché i contratti non trasformati in rapporti 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 formativo professionalizzante nell'industria del vetro

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

a) **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

b) **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

a) **Contenuti formativi a carattere trasversale (comuni a tutte le figure con contratto formativo professionalizzante)**

COMPETENZE RELAZIONALI

- Valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- Comunicare efficacemente nel contesto 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'impresa (dei rispettivi settori);
- Conoscere i principale elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;
- Sviluppare competenze imprenditive e di autoimprenditorialità anche in forma associata;

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.

b) 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.

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

Competenze professionali specifiche del settore vetrario

1. Area professionale: amministrazione

Per le categorie finali E e D (livelli 2,3,4,5 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 3,4,5 dei settori della produzione non meccanizzati)

- 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 e delle tecniche della privacy
- 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 la categoria finale C e B (livelli 6A, 7 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 6,8A dei settori della produzione non meccanizzati)

- 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

Per la categoria finale E (livelli 2,3 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livello 3 dei settori della produzione non meccanizzati)

- 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 a conoscenza delle tecniche di magazzinaggio
- Movimentazione interne delle 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
- 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

Per le categorie finali D e C (livelli 4,5,6A del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 4,5,6 dei settori della produzione non meccanizzati)

- 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 a trasporto delle merci
- Gestione dei flussi informativi delle merci
- Nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
- Conoscenza a 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 emergenza e sulla protezione dagli incendi
Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per la categoria finale B (livello 7 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livello 8A dei settori della produzione non meccanizzati)

- Nozioni sul contenuti del contratti di agenzia e rappresentanza commerciale
- Conoscenze 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 all'aree di appartenenza

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3. Area Professionale Manutenzione

Per la categoria finale E (livelli 2,3 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livello 3 dei settori della produzione non meccanizzati)

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dall'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
- 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 dei programmi di manutenzione
- Conoscenza o 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 sui lavoro
- Nozioni sulle gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Per la categoria finale D (livelli 4,5 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 4,5 dei settori della produzione non meccanizzati)

- Conoscenze, generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi.
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenze delle principali materie prima in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche d'impiego
- Conoscenza del sistema di manutenzione ordinaria e straordinaria aziendale
- Conoscenze 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 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 del rischi per la sicurezza sul lavoro
- Nozioni sulla gestione delle emergenza e sulla protezione dagli incendi

Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per la categoria finale C e B (livelli 6A, 7 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 6, 8A dei settori della produzione non meccanizzati)

- Conoscenze sulla 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 della normativa di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza.

4. Area Professionale, Personale Organizzazione ed Sistemi Informatici.

Per le categorie finali E e D (livelli 2,3,4,5 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 3,4,5 dei settori della produzione non meccanizzati)

- 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
- Conoscenze 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 e delle tecniche di tutela della privacy
- Conoscenza della struttura hardware di un elaboratore
- Conoscenza e utilizzo dei principi basilari dalla 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 le categorie finali C e B (livelli 6A,7 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 6, 8A dei settori della produzione non meccanizzati)

- 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 la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo

5. Area Professionale: Produzione

Per la categoria finale E (livelli 2,3 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 2,3 dei settori della produzione non meccanizzati)

- 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
- 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 dall'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 la categoria finale D (livelli 4,5 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 4,5 dei settori della produzione non meccanizzati)

- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti
- Conoscenza generale dell'organizzazione dall'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 dalle 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 la categoria finale C e B (livelli 6A,7 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 6,8A dei settori della produzione non meccanizzati)

- Nozioni sull'ottimizzazione degli obiettivi produttivi, qualità e di 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

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

[Handwritten signature at the bottom right]

6. Area professionale qualità

Per la categoria finale E (livelli 2,3 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 2,3 dei settori della produzione non meccanizzati)

- 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 utilizza del sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- Sviluppo di attenzione all'innovazione del 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

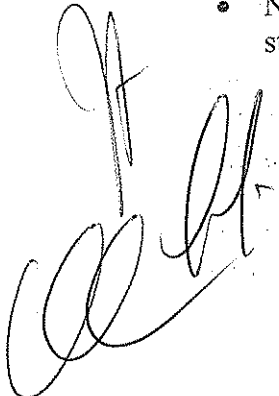

Per la categoria finale D (livelli 4,5 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 4,5 dei settori della produzione non meccanizzati)




- Conoscenza generale del mercato di riferimento delle aziende e dei suoi prodotti/servizi.
- Conoscenza generale dell'organizzazione generale delle aziende
- 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
- Conoscenze 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 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

Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per la categoria finale C e B (livelli 6A,7 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 6,8A dei settori della produzione non meccanizzati)

- Modalità di predisposizione dei piani di controllo, prova e collaudo e analisi e certificazione dei risultati
- 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 certificazione ISO 9000 con particolare riferimento ai processi di standardizzazione



 B Z
 AP MP
 AS

 CH





7. Area professionale ricerca e sviluppo

Per la categoria finale D (livelli 4,5 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 4,5 dei settori della produzione non meccanizzati)

- 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 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 esecuzioni 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 applicativo, 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 materie 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

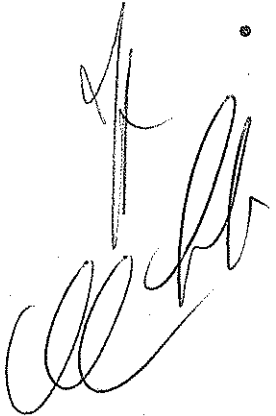





Per la categoria finale C (livello 6A del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 6 dei settori della produzione non meccanizzati)


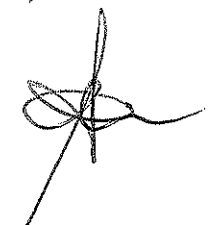
- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi.
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'Azienda
- Conoscenza, del ciclo di lavorazione e dei principali macchinari
- Conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscenza delle normative di riferimento per i controlli qualitativi di laboratorio
- Conoscenze 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 dei 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 dalle 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 della emergenza e sulla protezione dagli incendi

Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per la categoria finale B (livello 7 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 8A dei settori della produzione non meccanizzati)

- 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



 B







 OH

8. Area professionale: servizi vari

Per la categoria finale E (livelli 2,3 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 2,3 dei settori della produzione non meccanizzati)

- 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 dei rischi per la sicurezza sul lavoro e protezione dagli incendi
- Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Per la categoria finale D e C (livelli 4,5,6A del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 4,5,6 dei settori della produzione non meccanizzati)

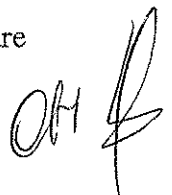
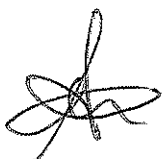
- Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi.
- Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- Conoscenza dell'organizzazione dell'ufficio e delle funzioni aziendali
- Conoscenza della gestione dei flussi informativi
- Conoscenza dell'organizzazione 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 la categoria finale B (livello 7 del settore delle seconde lavorazioni del vetro – livelli 8A dei settori della produzione non meccanizzati)

- 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 la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo

Per tutte le Aree Professionali

- Le attività formative a carattere professionalizzante potranno inoltre riguardare il recupero delle conoscenze scolastiche linguistico-matematiche



LAVORO A TEMPO PARZIALE

Sostituire l'art. 59-bis con il seguente:

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000 e dal D.Lgs. n. 100 del 26 febbraio 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:

- le mansioni e gli elementi previsti dall'art. 9 del vigente CCNL;
- 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 delle 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 d.lgs. n. 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, sarà determinato in un numero di ore che non potrà comunque comportare una durata di prestazione, riferita ai mesi di calendario, superiore a quella prevista nella seguente tabella:

Categoria	Livello (2e lav.)	Livello (sett. a soffio ed a mano)	Limite mensile
A e B	8,7	9-8 (gruppo1)	6 mesi
C2	6 (gruppo 1)		5 mesi
C1 - D2 (gruppi 1e 2)	5,6 (gruppo1,2)	6 (gruppo1)	4 mesi
		8° (gruppo3)	45 gg. di effettiva prest.
D1 - D2 (gruppo 3) - D3	5,5a (gruppo 3)	7-6 (gruppo3)	35 gg. di effettiva prest.
	4	5 (gruppo1)	35 gg. di effettiva prest.
E2 - E3	3	5-4	25 gg. di effettiva prest.
F1 - E1	1,2	3-2-1	20 gg. di effettiva prest.

Il rapporto di lavoro part-time potrà essere attuato con riferimento a tutti 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'impresa, in relazione a esigenze tecniche, produttive, organizzative o di mercato, potrà, con un preavviso di 7 giorni, modificare temporalmente la prestazione lavorativa inizialmente concordata.

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

OM

inizialmente concordato e per un numero di giorni pari alla differenza fra il preavviso effettivamente dato dall'impresa 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 R.S.U. 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 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 si applica in quanto compatibile la normativa sul lavoro straordinario valida per il rapporto di lavoro a tempo pieno. 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 alle RSU i dati a consuntivo nonché gli elementi di obiettiva giustificazione concernenti le prestazioni supplementari dei rapporti di lavoro 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.19.

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 c.c.n.l. resta invariato;
- b) part-time verticale: il periodo previsto dal c.c.n.l. dovrà essere riproporzionato in relazione alla prestazione concordata.

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

In materia di comparto si richiama integralmente quanto previsto dall'art. 52. In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto di lavoro si intendono riferiti ad un arco temporale pari a trentasei mesi, e saranno quantificati facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi; nel rapporto di lavoro pari time verticale il periodo di conservazione del posto non potrà comunque superare l'80% della prestazione annua concordata, fermo restando il riferimento ad un arco temporale pari a trentasei mesi nel caso di più assenze.

Anche per i lavoratori a tempo parziale si applicano, ove compatibili, le maggiorazioni previste dall'art. 19.

La trasformazione del rapporto di lavoro da 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 D.Lgs. n. 61/2000.

Fermo restando quanto previsto dal comma 2 dell'art. 5 del D.lgs.n.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 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 al livello aziendale.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

All'articolato contrattuale aggiungere il seguente art. 59-quater – 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 del 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 posizioni organizzative/livelli riferiti alla medesima qualifica professionale rispetto a quelle/i 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 ad 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) la categoria di inquadramento del lavoratore e la posizione organizzativa 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. Progetti di inserimento

Le Parti, al fine di utilizzare le risorse dei Fondi interprofessionali, all'interno del Comitato Tecnico per la Formazione Continua 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 termine di comporta 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. 52 del presente c.c.n.l..

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.

Handwritten notes on the left side of the page, including initials and numbers: "M", "B", "H", "A", "S", "P", "M".


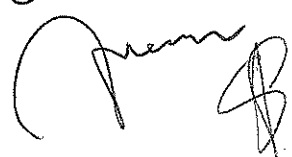

Handwritten notes on the right side of the page, including initials and the letters "OH": "OH", "P", "S", "H", "A".

Handwritten signature or mark at the bottom right corner.

INDENNITA' DI FUNZIONE PER I QUADRI

Allegare alle tabelle retributive la seguente nota a verbale

A decorrere dal 1° luglio 2007 viene introdotto un elemento aggiuntivo della retribuzione dei lavoratori con qualifica di quadro, inquadrati ai sensi dell'art. 11 nella categoria A, pari a 40 Euro mensili lorde. Le Parti stabiliscono che l'intero importo di tale elemento aggiuntivo della retribuzione è assorbibile dal superminimo individuale.


B H

M


 OH




MINIMI CONTRATTUALI e IMPORTO UNA TANTUM

Le Parti hanno stabilito gli importi e le decorrenze di incremento dei minimi contrattuali secondo le allegate tabelle A, B e C.

Nelle tabelle sono indicati altresì gli importi da riconoscersi a titolo di Una-Tantum,

L'importo una tantum è stato calcolato al netto delle somme già riconosciute a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

L'Una-Tantum sarà erogata con le competenze del mese di maggio 2007 a tutti i dipendenti in forza e con diritto alla retribuzione alla data di stipula del presente accordo ed è rapportata al periodo di servizio prestato dal 1° agosto 2006 al 30 aprile 2007.

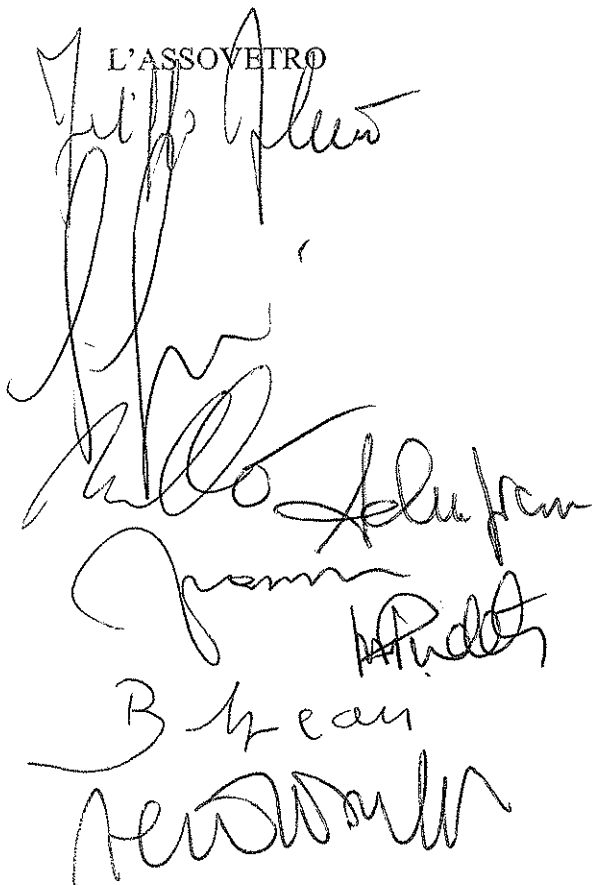
Le parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo Una-Tantum in senso onnicomprensivo; pertanto detta Una-Tantum non ha riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti o indiretti di alcun genere. L'importo dell'Una-Tantum non è utile agli effetti del calcolo del TFR.

Inoltre a decorrere dal 1° gennaio 2008 l'indennità in cifra fissa per prestazioni effettivamente fornite in turno notturno di cui all'accordo per il secondo biennio -- rinnovo economico - del 23 settembre 2004 passerà da € 2,5 a € 3,5.

Fatto, letto e sottoscritto,

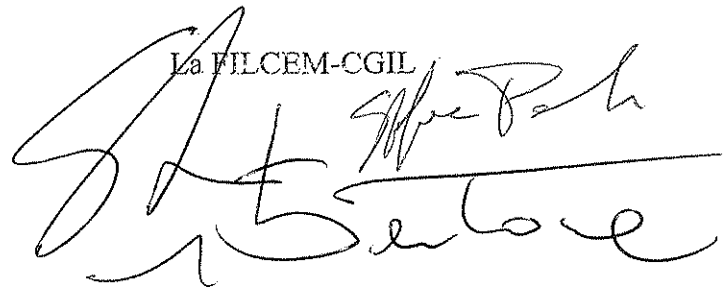
Per

L'ASSOVETRO



A collection of handwritten signatures in black ink, representing the ASSOVETRO union. The signatures are written in a cursive style and are arranged vertically on the left side of the page.

La FILCEM-CGIL



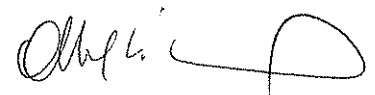
A single handwritten signature in black ink, representing the FILCEM-CGIL union, located on the right side of the page.

La FEMCA-CISL



A single handwritten signature in black ink, representing the FEMCA-CISL union, located on the right side of the page.

La UILCEM-UIL



A single handwritten signature in black ink, representing the UILCEM-UIL union, located on the right side of the page.

Incrementi in Euro del trattamento contrattuale

TABELLA A

Settori meccanizzati (prime lavorazioni del vetro)

Cat.	P.O.	Param.	Una Tantum	01-mag-07		01-feb-08		TOTALE	
				Min	Ipo	Min	Ipo	Min	Ipo
F	1	100	182,84	42,54	0,00	24,62	0,00	67,16	0,00
E	1	112	204,78	47,64	0,00	27,58	0,00	75,22	0,00
	2	125	228,54		5,53		3,20		8,73
	3	128	234,03		6,81		3,94		10,75
D	1	134	245,00	57,00	0,00	33,00	0,00	90,00	0,00
	2	147	268,77		5,53		3,20		8,73
	3	152	277,91		7,66		4,43		12,09
C	1	157	287,05	66,78	0,00	38,67	0,00	105,45	0,00
	2	161	294,37		1,70		0,99		2,69
B	1	179	327,28	76,14	0,00	44,08	0,00	120,22	0,00
	2	184	336,42		2,13		1,23		3,36
A	1	201	367,50	85,50	0,00	49,50	0,00	135,00	0,00
	2	207	378,47		2,55		1,48		4,03

TABELLA B

Settori della trasformazione (seconde lavorazioni del vetro)

Liv.	Param.	Una Tantum	01-mag-07	01-feb-08	Totale
1	100	182,84	42,54	24,62	67,16
2	112	204,78	47,64	27,58	75,22
3	125	228,54	53,17	30,79	83,96
4	134	245,00	57,00	33,00	90,00
5	147	268,77	62,53	36,20	98,73
5A	152	277,91	64,66	37,43	102,09
6	157	287,05	66,78	38,67	105,45
6A	161	294,37	68,49	39,64	108,13
7	179	327,28	76,14	44,08	120,22
8	201	367,50	85,50	49,50	135,00
8A	207	378,47	88,05	50,98	139,03

TABELLA C

Settori a soffio a mano e con macchine semiautomatiche

Liv.	Param.	Una Tantum	01/05/07	01-feb-08	Totale
1	100	182,84	42,54	24,62	67,16
2	108	197,46	45,94	26,59	72,53
3	116	212,09	49,35	28,56	77,91
4	124	226,72	52,75	30,53	83,28
5	135	246,83	57,43	33,24	90,67
6	148	270,60	62,96	36,44	99,40
7	157	287,05	66,78	38,67	105,45
8	179	327,28	76,14	44,08	120,22
8A	181	330,93	77,00	44,56	121,56
9	201	367,50	85,50	49,50	135,00
9A	207	378,47	88,05	50,98	139,03

AM

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]