

**Accordo di rinnovo
del Contratto collettivo nazionale di lavoro
per gli addetti all'industria
chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre
chimiche e dei settori ceramica, abrasivi,
lubrificanti e GPL**

Addì 12 febbraio 2002,

tra Federchimica e Farminindustria

e

FULC Nazionale (FILCEA-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL)

si è convenuto il seguente rinnovo del CCNL sopra richiamato.

Carlo Innocenzi

Roberto Bellini

Stefano

ACCORDO DI RINNOVO

DEL CCNL 4 GIUGNO 1998

ARTICOLATO CONTRATTUALE

- Da verificare in sede di stesura la funzionalità dell'attuale impostazione sia con riferimento alla successione degli articoli sia rispetto alla opportunità di mantenere, per taluni aspetti, l'attuale divisione tra parte normativa e trattamento economico.

PARTE..... IMPEGNI TRA LE PARTI

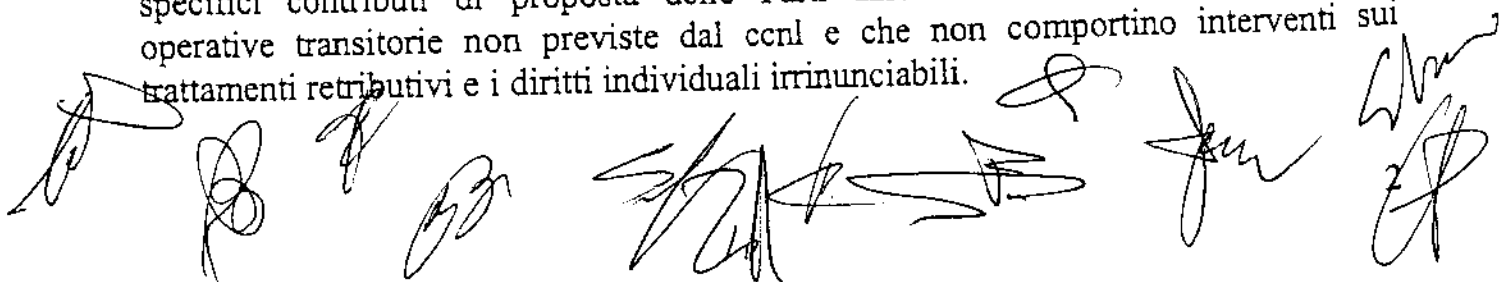
Le Parti assegnano al rinnovo del ccnl un ruolo importante non solo per l'evoluzione della normativa che regola i rapporti di lavoro del settore ma anche per lo sviluppo di relazioni e di politiche industriali funzionali alla crescita dell'impresa nel suo complesso.

Nel raggiungere l'Accordo contrattuale le Parti si impegnano a rafforzare il sistema contrattuale settoriale attraverso una sempre più coerente gestione del contratto a livello nazionale e aziendale.

In tale quadro le Parti si impegnano a:

- 1) far sì che i premi di partecipazione, come previsto dalle linee guida a suo tempo individuate, siano strettamente collegati ai risultati di andamento economico e di produttività
- 2) realizzare una coerente gestione delle norme contrattuali, facendosi nello stesso tempo carico di esigenze eccezionali e transitorie del livello aziendale legate ad esempio a particolari concrete prospettive di investimenti e di occupazione.

In tal senso le Parti nazionali si dichiarano disponibili a valutare, anche sulla base di specifici contributi di proposta delle Parti aziendali e/o territoriali, soluzioni operative transitorie non previste dal ccnl e che non comportino interventi sui trattamenti retributivi e i diritti individuali irrinunciabili.



PARTE I

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE E TERRITORIALE

OSSERVATORIO NAZIONALE

Le Parti, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle relazioni industriali e al fine di individuare scelte capaci di contribuire alla soluzione dei problemi economici e sociali nonché di orientare e rendere coerente nei comportamenti l'azione dei propri rappresentanti convengono alla luce delle esperienze realizzate, di consolidare e sviluppare l'attività dell'Osservatorio Nazionale.

A tal fine verrà stabilito l'opportuno collegamento con l'Osservatorio Permanente per l'Industria Chimica, istituito con Decreto del Ministero dell'Industria 12.11.1997, ai fini dell'assunzione di misure di politica industriale di interesse del settore.

L'Osservatorio - ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori - analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, le questioni suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore, al fine di individuare con il massimo anticipo possibile le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo nonché di individuare i punti di debolezza, per verificarne le possibilità di superamento.

Omissis.....

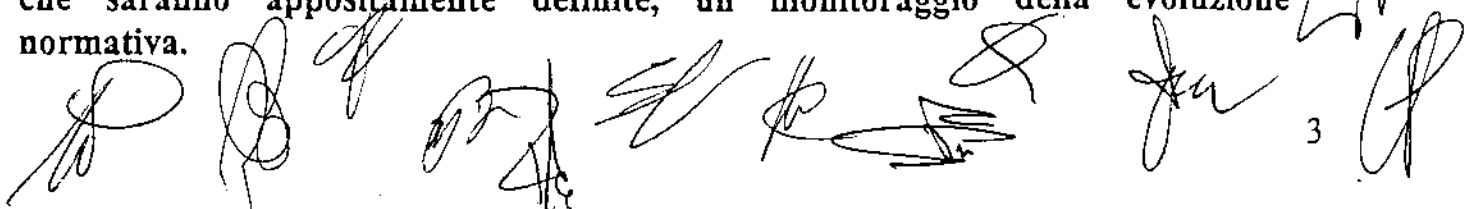
1) Livello nazionale

Omissis.....

- Alinea n. 19 (Osservatorio Farindustria-Fulc):

Il D.Lgs. n. 541 del 30 dicembre 1992 disciplinante l'attività di informazione scientifica del farmaco e l'evolversi di normative specifiche, con particolare riferimento alla struttura dell'informazione, alla previsione di eventuali modifiche, alle innovazioni tecnologiche e ai livelli occupazionali.

Farindustria e Fulc, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di settore, costituiscono una sezione d'Osservatorio per gli ISF per effettuare, con cadenze che saranno appositamente definite, un monitoraggio della evoluzione normativa.



Compito della sezione ISF dell'Osservatorio sarà anche quello di svolgere esami congiunti dei vari aspetti concernenti attività lavorativa degli ISF, anche ai sensi dello stesso D.Lgs. n. 541/1992, le dinamiche contrattuali esistenti nel settore, i livelli occupazionali, le innovazioni organizzative, l'individuazione di proposte relative alla formazione e alla sicurezza, alla tutela della salute e della privacy. Il lavoro della sezione sarà finalizzato a suggerire sull'insieme delle problematiche esaminate le soluzioni ritenute più idonee all'interno del contenuto professionale.

Omissis.....

Le Parti nell'ambito di specifiche Commissioni:

- i) Avvieranno i lavori per la riforma del sistema di inquadramento e la revisione dei parametri contrattuali per i settori chimico, chimico farmaceutico, fibre, ceramica e abrasivi, lubrificanti e GPL.**

Per il settore delle Fibre tali lavori dovranno concludersi entro il primo biennio di vigenza contrattuale al fine di rendere operative le relative intese a partire dal secondo biennio di vigenza contrattuale (2004/2005).

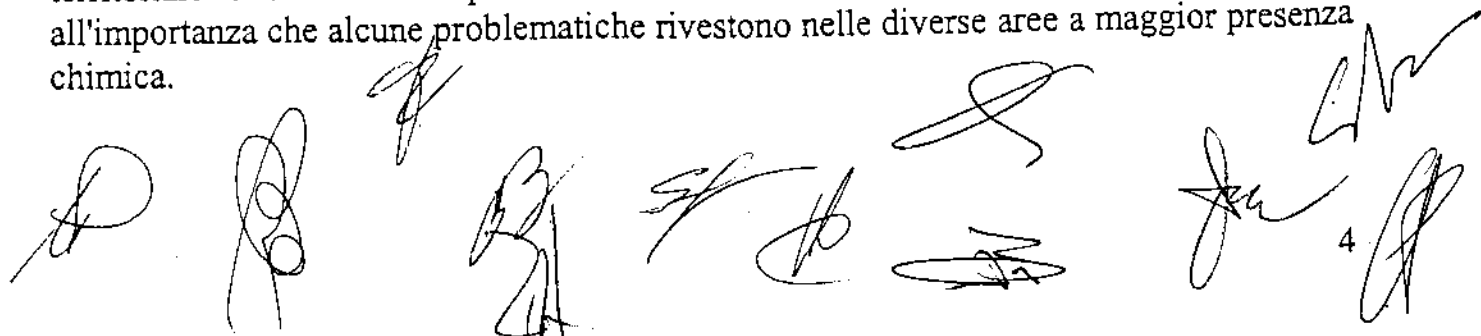
- 2) verificheranno l'esistenza di aree territoriali nelle quali la presenza di imprese dei settori rappresentati sia caratterizzata da condizioni di omogeneità merceologica, dimensionale, produttiva e organizzativa.**

L'esito di tale verifica potrà essere funzionale alla sopra richiamata attività delle Parti in materia di politica industriale nonché alla eventuale individuazione di specifiche linee guida per la contrattazione di 2° livello da definire nell'ambito delle articolazioni territoriali dell'Osservatorio che saranno individuate.

- 3) approfondiranno le tematiche inerenti molestie sessuali e mobbing al fine di definire linee guida in materia.**

Le Parti, anche a prescindere da detti momenti di confronto, raccoglieranno elementi e valuteranno l'andamento delle politiche degli orari di lavoro, della formazione e della salvaguardia della sicurezza e dell'ambiente adottate negli altri Paesi, con particolare riferimento al settore chimico.

Le Parti negli incontri a livello settoriale valuteranno l'attività dell'Osservatorio a livello territoriale e le modalità per la relativa necessaria implementazione in relazione all'importanza che alcune problematiche rivestono nelle diverse aree a maggior presenza chimica.



2) Livello territoriale

A livello di aree regionali e di aree integrate - intendendosi per tali, aree anche interregionali caratterizzate da un elevato grado di omogeneità e da una significativa concentrazione di aziende - da identificare nell'ambito dello stesso Osservatorio Nazionale:

- sulla base dei dati complessivi annuali sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, nonché i relativi effetti sull'occupazione;

Omissis.....

* * *

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale sono costituite le seguenti sezioni:

A) SEZIONE AMBIENTE E SICUREZZA

Omissis.....

- individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge (schede, ecc.) nonché modalità di eventuale rapporto con le istituzioni nazionali;
- costituire una anagrafe delle CA/RLS, nel rispetto della legge 675/96, al fine di agevolarne lo scambio di esperienze ed informazioni. In tale ambito predisporre, inoltre, una banca dei dati disponibili sulle statistiche degli incidenti e degli infortuni occorsi nel settore;
- tenere aggiornata l'anagrafe delle CA/RLS sulla base delle comunicazioni delle imprese inerenti le relative elezioni e decadenze;
- aggiornare - alla luce dell'esperienza realizzata, delle innovazioni normative intervenute, nonché di specifiche esigenze emerse per le attività che presentano rischio di incidente rilevante - le linee guida per la formazione dei componenti le Commissioni Ambiente/R.L.S., **anche con riferimento agli appositi moduli annuali della durata di 8 ore di cui alla lettera C. Formazione dell'art. 45;**
- adeguare i contenuti e le formule operative dei corsi congiunti realizzati a livello nazionale favorendone la diffusione, anche mediante il coinvolgimento delle strutture imprenditoriali e sindacali interessate;
- **definire specifiche linee guida sui criteri di gestione degli aspetti ambientali e di sicurezza degli appalti;**
- promuovere la realizzazione della formazione alla sicurezza dei lavoratori, anche neoassunti, predisponendo entro il 31/12/2002 apposite linee guida ed orientando opportunamente le imprese ed i lavoratori.

Tale attività di promozione e realizzazione di attività formative sarà svolta in collaborazione con l'Organismo Bilaterale Chimico per la formazione monitorare le iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza realizzate dalle imprese, sia con riferimento ai componenti le Commissioni

[Handwritten signatures and initials]

Ambiente/R.L.S., sia con riferimento ai lavoratori, al fine di valutarne la congruità e la corrispondenza con le linee guida predisposte dalla Sezione dell'Osservatorio. A tal fine potrà essere ricercata la collaborazione delle strutture imprenditoriali e sindacali territoriali;

- affrontare le tematiche riguardanti le emissioni in atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- esaminare, entro il primo semestre 2002, l'evoluzione normativa in materia di radiazioni ionizzanti al fine di poter formulare indicazioni per le imprese e le CA/RLS;
- seguire l'evoluzione della normativa in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici sulla base delle norme nazionali, comunitarie e in mancanza delle tabelle ACGIH. Allo scopo è istituito presso Federchimica un servizio informativo cui le Parti potranno riferirsi per l'acquisizione e l'aggiornamento dei limiti di esposizione ai fattori di rischio di cui sopra;

(omissis)

B) SEZIONE MERCATO DEL LAVORO

Omissis.....

C) SEZIONE RICERCA

Le Parti, consapevoli del ruolo strategico che la Ricerca scientifica riveste per lo sviluppo e l'innovazione dell'industria chimica e farmaceutica, convengono di istituire nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale una apposita Sezione dedicata a talune problematiche della Ricerca in Italia di particolare rilievo per il settore.

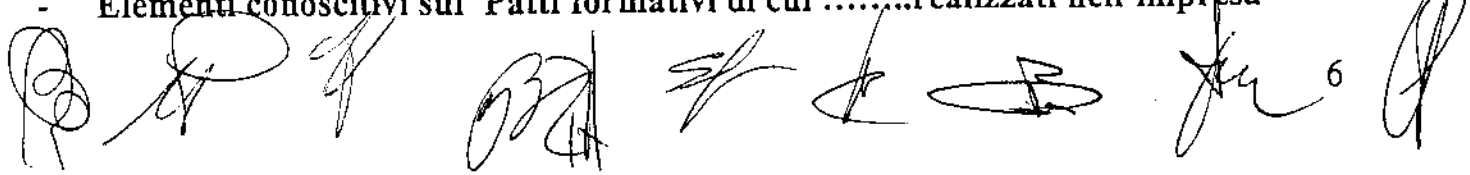
Allo scopo, tale Sezione affronterà, tra l'altro, l'esigenza di indirizzare la ricerca universitaria su temi di interesse dell'industria chimica e farmaceutica, nonché l'opportunità di sviluppare, in coordinamento con le Università, iniziative finalizzate alla formazione di ricercatori.

PARTE II

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO AZIENDALE

Inserire nell'ambito del punto 1) Gruppi industriali e del punto 2) Imprese produttive con più di 100 addetti i seguenti alinea:

- Gli interventi formativi realizzati per gli apprendisti
- Elementi conoscitivi sui Patti formativi di cuirealizzati nell'impresa



PARTE V PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Da inserire nella Parte V del CCNL

1) Normativa

- Rimangono inalterati 1° e 2° comma
- All'atto dell'assunzione le aziende distribuiranno al lavoratore documentazione sulla previdenza complementare: scheda informativa di FONCHIM o altro fondo contrattuale chiuso applicabile, modulo di iscrizione e copia dello Statuto. (Testo accordo biennale 14-12-1999).
- Le aziende forniranno annualmente alle RSU e alla FULC territoriale i dati dell'iscrizione articolati per categoria di inquadramento e fascia di età.
- Nelle Unità con più di 100 addetti le Aziende metteranno a disposizione della RSU adeguata strumentazione informatica che consenta alla RSU di conoscere le disposizioni e le novità contenute nel sito internet FONCHIM e permetta al singolo lavoratore, con modalità da regolamentare a livello aziendale, di acquisire informazioni sulla propria posizione individuale.
- Le aziende sono impegnate a distribuire adeguata informativa predisposta dalle Parti a tutti i lavoratori non iscritti a FONCHIM o a Fondi aziendali.

2) Permessi ed Assemblee

1° e 2° comma invariati

- In ogni unità lavorativa la RSU potrà convocare annualmente una assemblea retribuita della durata di una ora, per informare i lavoratori dell'andamento di FONCHIM.

Tale ora sarà aggiuntiva alle ore previste dall'art. 61 del CCNL qualora le stesse, al momento dell'assemblea, risultassero esaurite.

3) Contribuzioni

- Riportare il testo del rinnovo biennale del 14 Dicembre 1999.

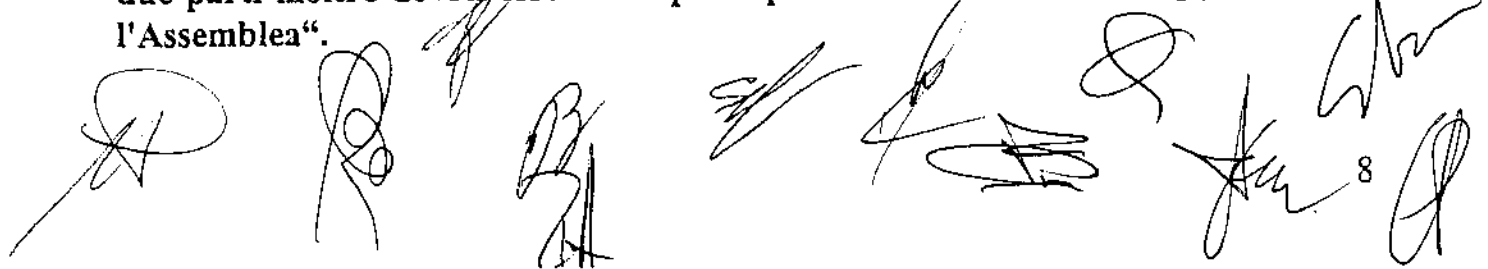
Dichiarazioni delle Parti stipulanti

- In relazione alla discussione in atto sul conferimento del TFR ai fondi pensione complementari, le Parti confermano il ruolo prioritario dei Fondi Pensione Contrattuali anche come strumento di relazioni industriali.
Su questo aspetto le Parti, nei limiti in cui ciò sia consentito dalla legge, opereranno affinché gli iscritti al Fondo pensione possano disporre in ordine alla quantità di TFR da investire nel Fondo
- Le Parti confermano che l'obbligo per l'Azienda del versamento della contribuzione prevista dal CCNL è limitato ai lavoratori iscritti a FONCHIM ovvero ad altro fondo contrattuale settoriale dell'area chimica.

Da inserire nell'Appendice 1 del CCNL

A modifica ed integrazione di quanto previsto dall'accordo istitutivo di FONCHIM del 14-12-1995 e dell'accordo del 20-6-1996, le Parti concordano quanto segue:

1. La quota di iscrizione al Fondo è fissata in 16 Euro di cui 4 da parte del lavoratore e 12 da parte dell'impresa.
2. Per finanziare l'organizzazione del Fondo e le attività di servizio e assistenza, il Cda, in relazione al relativo preventivo, stabilisce annualmente in cifra fissa mensile uguale per tutti i soci il relativo ammontare, all'interno della percentuale di disponibilità dello 0,12% già prevista dai relativi accordi contrattuali.
3. Al fine di consentire al singolo socio di decidere la propria linea di investimenti in relazione alla propria propensione al rischio e alla prevedibile data di pensionamento, gli organismi del Fondo decidono il passaggio da Fondo monocomparto a Fondo pluricomparto stabilendo il numero dei comparti e le relative asset allocation, la decorrenza e le modalità attuative.
4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, comma d) del D.Lgs. 21-4-1993, FONCHIM può sottoscrivere o acquisire azioni o quote di società immobiliari nonché quote di fondi comuni di investimento immobiliare chiusi, nei limiti previsti dal citato decreto.
5. In relazione al termine della fase transitoria prevista dal D.M. 14-1-1997 n. 211 relativo ai requisiti professionali dei componenti il Cda, è soppressa la norma contrattuale dell'accordo istitutivo che prevede per il Cda che "ognuna delle due parti inoltre dovrà essere composta per almeno la metà da rappresentanti l'Assemblea".



PARTE VI FORMAZIONE

PREMESSA

Le Parti 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.

1. FORMAZIONE CONTINUA

L'Organismo Bilaterale per la Formazione Chimica, di cui al successivo paragrafo 4, provvede alla diffusione di significative esperienze e moduli di formazione continua e fornisce informazioni sulle fonti di finanziamento utilizzabili.

Anche sulla base di tali informazioni, appositi piani di formazione continua, possono essere realizzati attraverso:

- iniziative promosse da accordi tra le competenti strutture territoriali mirate ad agevolare la realizzazione di azioni formative di interesse dei lavoratori e delle imprese, in particolare delle PMI,
- azioni concordate a livello aziendale a seguito di rilevazioni sui fabbisogni formativi effettuate congiuntamente alle RSU, con l'eventuale assistenza delle rispettive strutture territoriali.

Le iniziative aziendali e territoriali potranno fare riferimento ad accordi quadro realizzati a livello nazionale.

I piani di formazione continua, oltre ai percorsi formativi e alle metodologie didattiche funzionali agli obiettivi, dovranno prevedere:

- le modalità di svolgimento della formazione, che dovranno essere compatibili con l'attività lavorativa nel caso di coincidenza con l'orario di lavoro,
- l'entità dei lavoratori che potranno partecipare contemporaneamente che, salvo diversa previsione aziendale, non potrà superare il 5% dell'organico (3% per le PMI con un numero di dipendenti fino a 100),
- l'utilizzazione di risorse finanziarie pubbliche in misura non inferiore al 50% dei costi complessivi degli interventi da realizzare;
- la partecipazione, **tendenzialmente** paritetica, dei lavoratori ai costi di frequenza residui attraverso l'utilizzazione di riposi spettanti per conto ore, permessi o altri istituti contrattuali;
- la salvaguardia della non adesione individuale, che dovrà essere valutata dalle Parti.

Le iniziative formative promosse a livello territoriale saranno portate a conoscenza delle imprese e delle RSU direttamente dalle Parti che le hanno concordate.



Entro i termini richiesti le imprese, d'intesa con le RSU, formalizzeranno l'eventuale adesione e tutti gli elementi necessari per la partecipazione.

Le imprese nelle quali non fosse costituita la RSU potranno aderire all'iniziativa con le modalità individuate dagli accordi.

Le imprese, anche per il tramite del livello territoriale, comunicheranno all'OBC i piani di formazione continua realizzati.

2 PATTO FORMATIVO

Le imprese forniranno ai lavoratori a tempo indeterminato la documentazione informativa predisposta dall'OBC sulle agibilità/opportunità contrattuali concernenti la formazione continua, ivi compreso il Patto formativo.

Le imprese che, alla luce anche delle compatibilità tecniche e organizzative, ritenessero di impegnarsi nel programma di attuazione del Patto formativo, utilizzeranno lo schema previsto nella documentazione di cui sopra, sottoponendo al singolo lavoratore una proposta di Patto.

Il Patto formativo dovrà prevedere :

- l'impegno dell'impresa a far partecipare il lavoratore ad iniziative di formazione continua di cui al paragrafo 1;
- l'impegno del lavoratore a partecipare ad iniziative anche attraverso:
 - eventuali modifiche dell'orario di lavoro finalizzate a rendere compatibile con la prestazione lavorativa la partecipazione all'attività formativa
 - la messa a disposizione di riposi spettanti per conto ore, permessi o altri istituti contrattuali e/o di tempo extra-lavoro, entro i limiti previsti al richiamato paragrafo 1
- il rilascio di apposita certificazione predisposta dall'OBC, attestante l'attività formativa alla quale il lavoratore ha partecipato, da utilizzare ad integrazione del proprio curriculum formativo anche in occasione di nuove opportunità di lavoro.

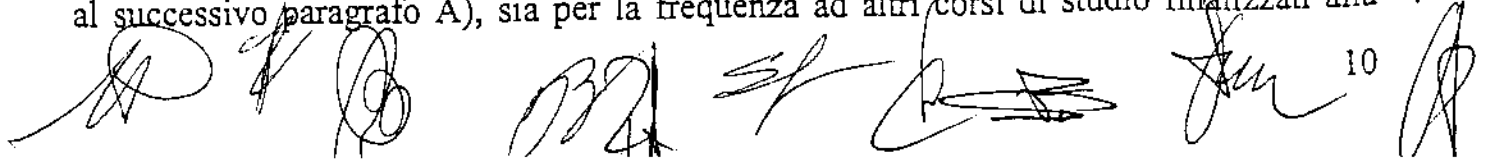
Il Patto formativo sarà operativo e determinerà l'attuazione degli impegni, a seguito della sottoscrizione da parte del lavoratore.

E' fatta salva per il lavoratore e la RSU, in caso di mancata proposta di Patto formativo da parte dell'impresa, la possibilità di attivare la richiesta di partecipare a specifiche iniziative formative promosse a livello territoriale.

3 FORMAZIONE INDIVIDUALE.

Il diritto allo studio e alla formazione, per le finalità e nelle articolazioni sotto specificate, è riconosciuto a tutti i lavoratori con le seguenti modalità di esercizio concreto del diritto stesso.

Le facilitazioni per tale esercizio saranno garantite dalle imprese sia per corsi regolari finalizzati al conseguimento di titoli di studi legali, secondo quanto previsto e precisato al successivo paragrafo A), sia per la frequenza ad altri corsi di studio finalizzati alla



ricerca e al miglioramento della propria preparazione, **professionalità e occupabilità**, anche con riferimento alle esigenze di alfabetizzazione dei lavoratori stranieri, secondo quanto previsto e precisato ai successivi paragrafi B) e C).

A) Diritto allo studio per i lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. In attuazione dell'art. 10 della Legge 20/5/1970, n. 300, si conviene:

a) *Lavoratori studenti universitari*

A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario o di laurea i giorni di permesso retribuiti saranno elevati a quattro.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti fino ad un massimo di 20 giorni l'anno.

b) *Lavoratori studenti di scuole medio-superiori e di scuole professionali*

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni nel corso dell'anno.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere gli esami di diploma potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni.

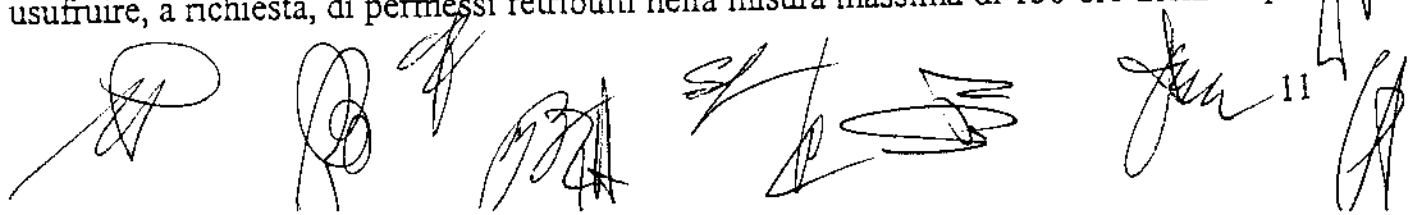
c) *Altri lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge 20/5/1970 n. 300*

A tali lavoratori studenti saranno concesse le facilitazioni previste dalla legge 20/5/1970 n. 300.

Le imprese potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente paragrafo.

B) Diritto allo studio per la scuola dell'obbligo, Istituti Tecnici e Professionali, e per altri corsi di formazione

I lavoratori che intendono frequentare corsi di studio presso istituti di istruzione pubblici, riconosciuti o parificati, al fine di conseguire la licenza della scuola dell'obbligo o un **diploma di Istituto Tecnico o Professionale**, o di migliorare ed ampliare, anche in relazione all'attività aziendale, la propria preparazione e **formazione**, anche mediante corsi di formazione non regolari attivati dalle università, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro



capite e nei limiti di un monte ore globale distribuito tra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il monte ore complessivo di permessi retribuiti a carico dell'impresa e a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data, salvo congruagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.

Le 150 ore pro-capite per triennio potranno essere usufruibili mediante concentrazione anche in un solo anno.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio, non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il tre per cento del totale della forza occupata nel turno stesso; nell'unità produttiva stessa dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.

Il lavoratore che richiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi della presente norma, dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare la frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, a un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'impresa nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento del terzo del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al quarto comma del presente paragrafo B), la Direzione aziendale e la R.S.U., fermo restando quanto previsto al quarto comma stesso, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, la riduzione per concorso dei diritti individuali sul monte ore complessivo, fissando i criteri obiettivi (quali l'età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza, con l'indicazione delle ore relative.

Le imprese erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili congruagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

C) CONGEDI PER FORMAZIONE

In assenza di accordi aziendali in materia di fruizione dei congedi per formazione di cui all'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n.53, viene stabilita la disciplina seguente.

 12

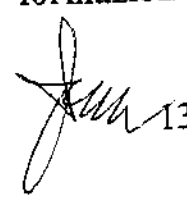
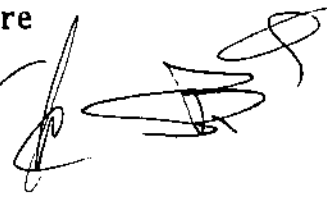
1. Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale (almeno 5 anni), possono essere presentate all'impresa, anche tramite la Rsu, con un preavviso di almeno:
 - 30 giorni per i congedi di durata fino a 5 giorni
 - 60 giorni per i congedi di durata superiore a 5 giorni
2. Il congedo per formazione potrà essere fruito anche tramite temporanea trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto part-time, previo accordo tra le Parti in base alle norme di cui all'art.... del presente ccnl. In tal caso, la durata massima complessiva di cui all'art.5 della legge 53/2000 sarà riproporzionata in base all'effettiva riduzione della prestazione annua lavorativa.
3. L'impresa fornirà al lavoratore che ne ha fatto richiesta conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti tecnico-organizzativi, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, impossibilità di sostituzione.
4. Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'impresa, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva ai sensi della presente disciplina non potranno superare in ciascun turno di lavoro l'1% della forza di lavoro occupata nel turno stesso.
Nei casi in cui tale rapporto percentuale comportasse un numero inferiore ad 1 sarà possibile l'assenza di un lavoratore ferma restando l'esigenza di compatibilità del congedo con lo svolgimento della normale attività dell'impresa.

4) ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CHIMICA

Le Parti, allo scopo di favorire lo sviluppo e la diffusione nelle imprese della formazione continua, entro il 31.12.2002 trasformeranno la Sezione Formazione dell'Osservatorio Nazionale in Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione Chimica, in forma abbreviata OBC.

L'OBC, anche mediante la collaborazione di esperti individuati di comune accordo, è preposto all'attuazione delle seguenti funzioni e compiti:

- tenere rapporti con le Istituzioni (nazionali e regionali) preposte alla formazione professionale, l'OBNF, gli enti bilaterali territoriali, ed il Fondo per l'industria di cui all'art.118 della legge 388/2000
- predisporre e diffondere un opuscolo illustrativo (vademecum) da fornire alle imprese per la distribuzione ai lavoratori concernente le opportunità contrattuali sulla formazione continua ed il Patto formativo
- portare a conoscenza delle imprese e delle RSU le esperienze di formazione continua più significative realizzate nel settore

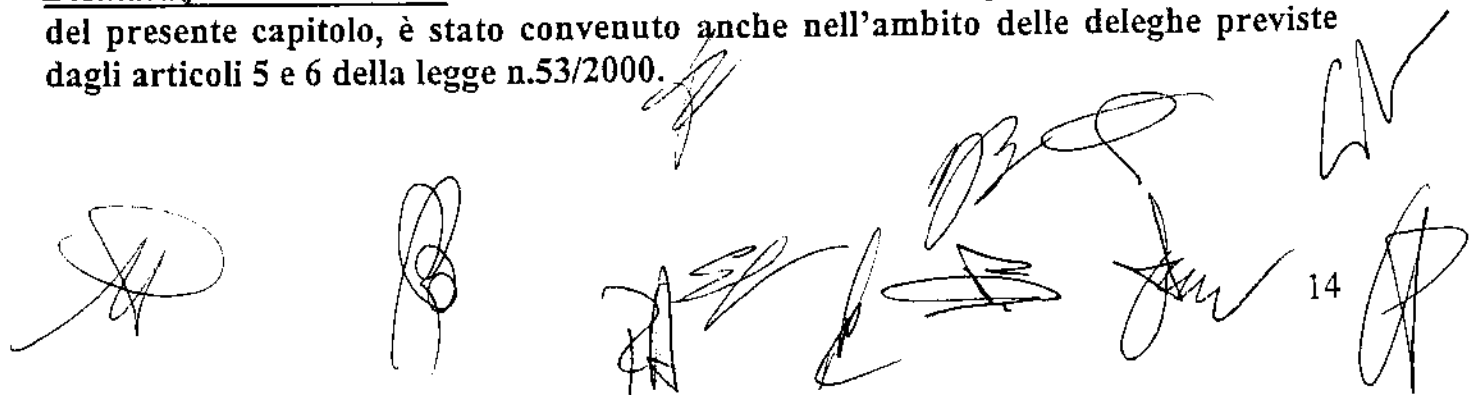
 13

- promuovere, d'intesa con le competenti strutture territoriali, iniziative formative locali fornendo la necessaria collaborazione
- assistere le imprese nella realizzazione delle iniziative di formazione continua, anche per quanto concerne la disponibilità di enti di formazione di comprovata esperienza e competenza
- predisporre gli attestati da rilasciare ai lavoratori che hanno svolto attività di formazione continua in applicazione del Patto formativo e tenere la relativa anagrafe
- dare applicazione, d'intesa con la sezione Ambiente dell'Osservatorio Nazionale, alle linee sulla formazione in materia di ambiente e sicurezza, anche attraverso la predisposizione di moduli di formazione a distanza finalizzati all'utilizzazione delle imprese e della generalità dei lavoratori, nonché di materiale di formazione di base da fornire ai lavoratori neoassunti
- curare la predisposizione di moduli di formazione, anche a distanza, su temi formativi di interesse per i lavoratori dell'industria chimica, farmaceutica e degli altri settori rappresentati
- realizzare moduli sulle problematiche della chimica da utilizzare per la formazione di formatori e tutors preposti alla erogazione di attività formative per il lavoratori del settore
- avviare un flusso di informazioni sulle opportunità di finanziamento pubblico in materia di formazione
- promuovere e organizzare iniziative di riflessione sulla formazione continua riguardanti i settori rappresentati.
- Predisporre e curare la realizzazione di apposite iniziative formative rivolte alle Rsu sulle materie oggetto di formazione continua.

Le Parti:

- si riservano di verificare il ruolo dell'OBC rispetto al Fondo interprofessionale per la formazione continua - Fondimpresa - costituito il 18 gennaio 2002, ai sensi dell'art.118 della legge 388/2000
- si danno atto che per il finanziamento dell'OBC saranno adottate le soluzioni più idonee in relazione alle funzioni di servizio cui lo stesso è preposto e alla natura e scopi delle Organizzazioni costituenti

Dichiarazione a verbale Le Parti si danno atto che il complesso della normativa del presente capitolo, è stato convenuto anche nell'ambito delle deleghe previste dagli articoli 5 e 6 della legge n.53/2000.



PARTE VII ASSISTENZA SANITARIA COMPLEMENTARE

1. Le Parti:

- valutati e condivisi i lavori realizzati dalla Commissione congiunta di cui alla Parte VII del ccnl 4 giugno 1998 (cfr gli allegati criteri generali per la realizzazione del Fondo di assistenza sanitaria complementare)
- considerate le positive esperienze di assistenza sanitaria complementare realizzate, nei settori rappresentati, a livello aziendale
- ritenendo di offrire a tutti i lavoratori dei settori rappresentati tale opportunità

individuano nel ccnl lo strumento più idoneo per realizzare tale obiettivo e decidono di procedere nella costituzione del Fondo di assistenza sanitaria complementare per i lavoratori dei settori rappresentati.

2. A tal fine le Parti individuano le risorse da dedicare al Fondo, nell'ambito della vigenza del presente contratto, per i primi due anni di effettiva operatività come segue:

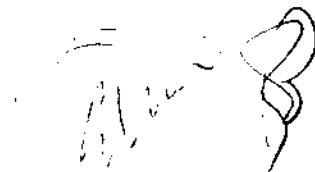
- a) a carico del lavoratore iscritto un contributo annuale pari a 155 euro con rate mensili di 12.92 euro
- b) a carico dell'impresa un contributo annuale per lavoratore iscritto pari a 129 euro con rate mensili di 10.75 euro
- c) a carico di tutte le imprese, a prescindere dall'iscrizione dei lavoratori, un contributo annuale pari a 52 euro per ciascun lavoratore dipendente in forza con rapporto a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi. Con riferimento alla fase di avvio del Fondo tale versamento sarà erogato in anticipo nel settembre del 2003.

Per i settori Fibre e Ceramica il versamento anticipato sarà erogato nel gennaio del 2004 e l'entrata in vigore del resto della contribuzione di cui alle lettere a) e b) sarà posticipata di 12 mesi.

3. Le Parti, danno mandato alla Commissione congiunta di predisporre entro il 30 giugno 2003 un progetto di Statuto sulla base dei criteri generali richiamati al punto 1). Successivamente a tale data le Parti si incontreranno per avviare l'operatività del Fondo.

In caso di impossibilità o di ritardato avvio del Fondo per ragioni tecniche-organizzative o per evoluzioni ostative del contesto normativo, le Parti, con apposito accordo nazionale, definiranno le modalità di diversa utilizzazione dell'ammontare come sopra previsto per l'impresa. La diversa utilizzazione non dovrà comunque determinare costi per le imprese superiori ai contributi di cui alle lettere b) e c) del punto 2) maggiorati del 10%.

4. Nel caso di sopravvenienza nel corso dell'operatività del Fondo di oneri aggiuntivi per le imprese determinati da evoluzioni del quadro normativo a livello nazionale e regionale in materia di assistenza sanitaria, le Parti si incontreranno per ridefinire gli ambiti di operatività del Fondo o l'eventuale diversa utilizzazione dei contributi sopra previsti.



ALLEGATO

**CRITERI GENERALI PER LA REALIZZAZIONE DI UN FONDO
SETTORIALE DI ASSISTENZA SANITARIA COMPLEMENTARE**

1. Il Fondo deve essere:
 - di tipo autogestito
 - gestito congiuntamente tra le Parti,
 - costituito sulla base delle norme contenute nel codice civile e nel T.U. delle imposte sui redditi
 - alimentato con contributi versati dai lavoratori, mediante appositi prelievi dalle buste-paga, e dalle relative imprese.
2. Il versamento dei contributi a carico delle imprese sarà obbligatorio in caso di iscrizione e contribuzione del lavoratore
3. L'iscrizione al Fondo sarà aperta a tutti i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o anche a termine, ove il termine stesso sia superiore ad un anno dal momento dell'iscrizione
4. Saranno considerati iscritti al Fondo tutti i lavoratori che, entro mesi... dall'apertura delle iscrizioni non avessero notificato al Fondo, tramite l'azienda di appartenenza, la propria indisponibilità a partecipare alla contribuzione
5. I lavoratori iscritti potranno scegliere di richiedere l'iscrizione dei propri familiari, fiscalmente a carico, per i quali dovranno versare la relativa contribuzione, nella misura che sarà definita con il regolamento
6. I primi due anni di effettiva operatività del Fondo avranno carattere sperimentale ed in tale periodo il diritto all'iscrizione al Fondo verrà meno con la cessazione del rapporto di lavoro, anche per pensionamento
7. Nel caso di imprese dove siano in atto forme di assistenza, fermo restando che il contributo a carico del datore di lavoro deve essere almeno equivalente a quello previsto dal CCNL, l'iscrizione del lavoratore al Fondo Nazionale sarà possibile solo se prevista da apposito accordo collettivo aziendale
8. Verrà predisposto un sistema di convenzioni per assicurare i servizi complementari da attivare
9. Il Fondo erogherà, a tutti i lavoratori, un servizio di informazione e documentazione sulle prestazioni sanitarie

ART.2

PERIODO DI PROVA

- 4°COMMA: sostituire come segue

Per i rapporti di lavoro instaurati dal 1 giugno 2002 il periodo di prova è ridotto da sei a tre mesi o da tre a due mesi per i lavoratori con qualifica di quadro e di impiegato che per almeno un biennio, nei tre anni precedenti, abbiano prestato servizio con analoghe mansioni presso altre imprese che esercitano la stessa attività. Per l'applicazione di tale riduzione, su richiesta aziendale il lavoratore dovrà, ai fini dell'assunzione, informare l'impresa e presentare la idonea documentazione.

ART.3

CONTRATTI DI LAVORO SPECIALI

CONTRATTO A TERMINE

Con riferimento alla nuova disciplina legislativa di cui al Dlgs.368/2001, le Parti concordano di incontrarsi entro il 31/12/2002, per definire le norme attuative della Legge.

Fino alla definizione della nuova disciplina contrattuale, per quanto riguarda il contratto di fornitura di lavoro temporaneo trova applicazione la disciplina di seguito concordata.

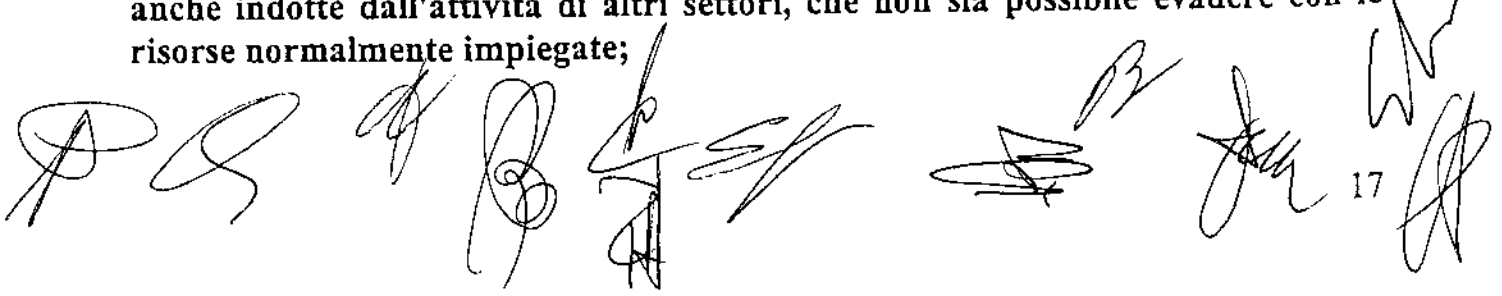
CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO

In attuazione di quanto previsto con riferimento al contratto di fornitura di lavoro temporaneo dalla legge 24/6/1997 n. 196, ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia, si concorda quanto segue.

a) Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 lettera a) della legge 24/6/1997 n. 196, il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso nei seguenti casi:

1) esecuzione di un'attività o di un servizio definito o predeterminato nel tempo anche non avente carattere eccezionale o occasionale;

2) punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori, che non sia possibile evadere con le risorse normalmente impiegate;



3) lavorazioni che presentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività;

4) per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate;

5) sostituzione di lavoratori assenti per periodi feriali non programmati;

6) sostituzione di lavoratori in aspettativa, in congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;

7) sostituzione di lavoratori assenti per la partecipazione a corsi di formazione;

8) per coprire posizioni di lavoro stabilizzate ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro di personale a tempo indeterminato.

b) I lavoratori assunti con il contratto di cui trattasi non potranno complessivamente superare il 12 % dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti, in ogni caso il loro numero totale non dovrà superare il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

c) La Direzione aziendale comunicherà preventivamente alla R.S.U. le motivazioni del ricorso ad assunzioni ed il numero dei lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo comunicando la mansione, la categoria e la posizione organizzativa nonché la durata prevista del contratto per consentire alla R.S.U. il riscontro delle fattispecie e delle condizioni previste

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza, le predette comunicazioni potranno essere effettuate entro i successivi cinque giorni.

d) Le Parti a livello aziendale, all'inizio di ogni anno, si incontreranno per esaminare e valutare le esperienze sviluppate e per redigere il prospetto di sintesi che sarà definito, ai fini del monitoraggio, nell'ambito degli incontri di cui al punto 2) della successiva dichiarazione a verbale, utile per verificare l'andamento dell'occupazione.

e) Nelle imprese nelle quali è in atto il premio di partecipazione di cui all' art. 16 del C.C.N.L. lo stesso verrà applicato ai lavoratori di cui trattasi, secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Dichiarazione delle Parti stipulanti

In merito alla delega legislativa relativa alla definizione delle mansioni pericolose per le quali deve essere prevista la impossibilità di stipulare il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, le Parti, fatte salve situazioni eccezionali che a livello aziendale saranno oggetto di un esame congiunto tra RLS e RSPP, ritengono di approfondire e definire, in sede di Osservatorio anche sulla base delle indicazioni che perverranno dal livello aziendale, tale problematica entro il 31/12/2002

-Eliminare dal testo contrattuale le esclusioni, ormai superate, riferite alle mansioni inquadrate in E4 e F.

CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO

Inserire un richiamo alla operatività degli Accordi interconfederali per quanto non espressamente disciplinato.

APPRENDISTATO e PART-TIME

Inserire gli accordi sottoscritti in data 11 maggio 2001.

ART.5 CUMULO E MOBILITA' DELLE MANSIONI

Prevedere, nell'ambito di un chiarimento a verbale, che per il passaggio definitivo dalla qualifica impiegatizia a quella operaia occorre il consenso del lavoratore.

ART.7 ORARIO DI LAVORO

B) 3) Orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3x7 e 2x7.

L'orario di lavoro dei turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (tre turni per sette giorni settimanali) è pari a 232,5 giornate lavorative annue assunte pari a otto ore giornaliere.

La collocazione dei 28,5 giorni conseguenti - che comprendono sia i riposi a fronte di festività, sia quelli a fronte delle ex festività, sia le 40 ore di riduzione di orario di cui all'Accordo interconfederale 22/1/1983 sia le ulteriori 6,5 giornate, sia quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle imprese - sarà contrattata a livello aziendale, senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione ed il numero delle festività lavorate.

A livello aziendale potranno essere realizzate, previo confronto sindacale, schematizzazioni tali che nel corso dell'anno consentano sia il godimento di tre

settimane pro capite di ferie in un periodo di quattro mesi (normalmente da giugno a settembre) sia l'effettuazione delle prestazioni dovute nella restante parte dell'anno.

L'utilizzazione delle giornate di prestazione dovute annualmente dal lavoratore turnista eventualmente non ricomprese nello schema di turno adottato nell'impresa, sarà contrattata a livello aziendale e dovrà essere funzionale alle esigenze tecniche, produttive e organizzative dell'impresa.

Per i lavoratori a ciclo continuo, fermo restando quanto previsto dalla successiva lettera H), punto 3) e dai trattamenti aziendali in atto, si considera prestazione straordinaria quella aggiuntiva alla prestazione effettuata sulla base del programma che consente il rispetto del limite annuo di 232.5 giornate lavorative.

C) Regimi di orario per i lavoratori giornalieri e per i lav. turnisti 2x5, 2x6, 3x5, 3x6

Le modalità attuative dell'orario di lavoro annuo potranno comportare quanto segue.

1. Orari settimanali realizzati su un arco di norma di cinque giorni, oppure di quattro o sei giorni di durata compresa tra 37 h e 45 m e 40h medie settimanali.
2. Orari settimanali realizzati come media su un arco pluriperiodale di più settimane o più mesi fino ad un massimo di dodici.

Qualora il calendario di lavoro, tendenzialmente annuo, definito dall'impresa comportasse una distribuzione dell'orario settimanale diversa da quella in atto, le relative modalità attuative saranno oggetto di contrattazione con la R.S.U.

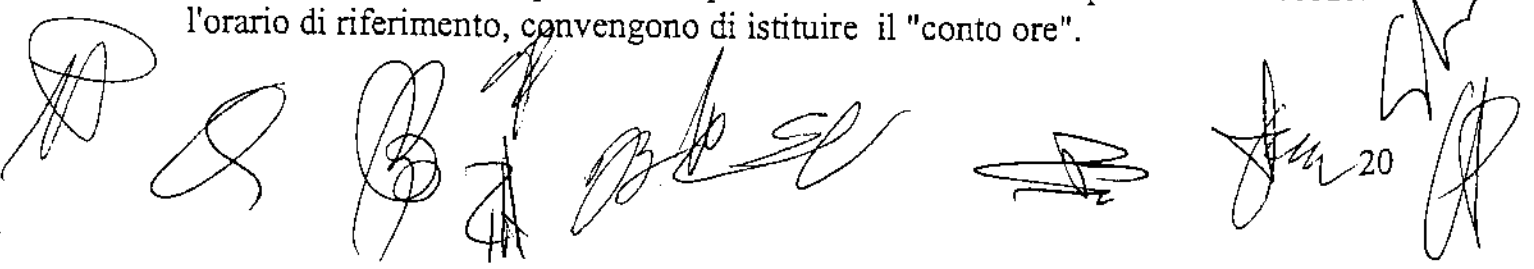
La contrattazione dovrà esaurirsi entro venti giorni dalla comunicazione del calendario di avvio o, nel caso di modifiche nel corso della sua realizzazione, entro dieci giorni dalla comunicazione del nuovo programma.

L'operatività delle decisioni aziendali sarà sospesa per l'arco di tempo indicato. I calendari di lavoro programmati saranno affissi nella bacheca aziendale.

- Riportare nell'art.8 e nell'art.9 le normative riguardanti rispettivamente la maggiorazione del 10% nel pluriperiodale e la festività coincidente col sabato lavorato.

F) Conto ore individuale

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori, siano messi in condizione di utilizzare in tutto o in parte i recuperi maturati a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di riferimento, convengono di istituire il "conto ore".



Nel conto ore confluiranno i riposi compensativi delle prestazioni eccedenti o straordinarie, sulla base di quanto previsto alla lettera E), punti 2) e 3), da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Qualora la fruizione dei riposi non fosse realizzata entro l'anno successivo a quello di maturazione è legittimo considerare utile per la fruizione stessa un ulteriore anno purchè le relative intese per la programmazione dei riposi si realizzino entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

L'utilizzazione delle ore accantonate, con riferimento ai tempi, alla durata, e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

I lavoratori, oltre che per l'attività formativa di cui alla Parte VI, potranno utilizzare i recuperi relativi ai diritti maturati anche per necessità personali e familiari.

A livello aziendale saranno realizzati incontri di norma trimestrali finalizzati al monitoraggio dell'andamento del "conto ore" e ad **un esame congiunto sui motivi che avessero reso reiteratamente impraticabile la fruizione individuale finalizzato** all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, potranno essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per la utilizzazione dei riposi accantonati.

Le ore accantonate saranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

G) Premio presenza

A decorrere dal 1/4/1983, alla fine di ciascun anno solare o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione di un importo pari al 30% della retribuzione relativa alle sole prime 120 ore di effettiva presenza prestate oltre il limite globale annuo convenzionalmente stabilito in 2.024 ore (2.530 per i lavoratori discontinui di cui all'art. 32) comprendenti le ore non prestate per ferie, per festività coincidenti con le giornate lavorative, per i riposi aggiuntivi e per la riduzione dell'orario annuo di cui all'art. 10, **per la fruizione dei permessi accantonati nel conto ore che si riferiscano a prestazioni che nell'anno di effettuazione non hanno inciso sulla determinazione del premio in quanto eccedenti rispetto al limite di 120 ore**, per assemblee retribuite, per permessi sindacali retribuiti, per donazioni di sangue nei limiti previsti dalla legge, per donazioni di midollo osseo nei limiti previsti dal presente contratto, nonché per i permessi giornalieri per allattamento concessi alle lavoratrici e ai lavoratori.

In caso di Cassa Integrazione Guadagni con sospensione a zero ore, di assunzione e di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le 2.024 ore (2.530 per i lavoratori discontinui di cui all'art. 32) e le 120 ore indicate al comma precedente si intendono adeguatamente riproporzionate in ragione di 1/12 per mese di lavoro.

- CHIARIMENTO A VERBALE 4) 2° CAPOVERSO
Sostituire "La determinazione dei riposi relativi alle due mezze giornate..." con "La collocazione nella settimana delle due mezze giornate..."

ART. 8

MAGGIORAZIONI

- Eliminare dal punto 8) il riferimento ai lavoratori del gruppo 1) in quanto errore di stampa oltretutto in contraddizione con le previsioni di cui al punto 9) dell'art.30.
- Inserire nel testo contrattuale) uno schema riassuntivo delle maggiorazioni.
- (CHIARIMENTO A VERBALE ART.8)
Nelle lavorazioni a ciclo continuo, le maggiorazioni spettanti nel caso di prestazioni aggiuntive alla prestazione settimanale effettuata sulla base del programma che consente il rispetto del limite annuo di 232.5 giornate lavorative, sono convenzionalmente determinate come segue:
 1. 10% per le prime 4 ore settimanali
 2. 25% per le successive 4
 3. 35% oltre le 8 ore settimanali

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si impegnano ad avviare, a partire dal secondo semestre del 2002, i lavori nell'ambito dell'Osservatorio, per giungere, in occasione del rinnovo contrattuale di secondo biennio, ad un complessivo riesame del sistema delle maggiorazioni di cui al presente articolo, tenendo anche in considerazione l'evoluzione del mercato del lavoro rispetto alle lavorazioni in turno.

ART. 9

RIPOSO SETTIMANALE -GIORNI FESTIVI

omissis.....

Sono considerati giorni festivi:

omissis.....

b) le ricorrenze del..... 2 giugno

ART. 10 RIPOSI AGGIUNTIVI E R.O.L

A) I lavoratori hanno diritto di godere annualmente 5 giornate di riposo in sostituzione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale 26/1/1977 per le 5 ex festività.

Omissis.....

ART.11 FERIE

- Dopo il 7° comma (Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione) inserire il seguente:
"Qualora ciò non risultasse praticabile, al fine di un effettivo godimento delle ferie, è ammessa la possibilità di fruizione delle stesse entro 30 mesi dal termine dell'anno di maturazione. La relativa programmazione dovrà essere realizzata entro sei mesi dal termine dell'anno successivo a quello di maturazione."

ART.14 INDENNITA' DI CONTINGENZA

- Sostituire l'articolo con una nota a verbale all'art.13.

ART.16 PREMIO DI PARTECIPAZIONE

- all'11° comma sostituire "sarà erogato" con "maturerà"
- nella nota a verbale 2) sostituire "verranno erogati" con "matureranno"
- inserire la nota a verbale 2) dopo l'11° comma cui si riferisce.

ART.17 LAVORO A COTTIMO

- Inserire la relativa normativa nell'appendice prevedendo un richiamo alla stessa nell'art.13.

ART. 27 TRASFERITA

- Inserire nell'articolato contrattuale il chiarimento a verbale 2), sulle modalità di computo delle giornate di trasferta, subito dopo il 3° comma cui si riferisce.

ART. 28 TRASFERIMENTO

- Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra o da una sede di lavoro ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Richiamare comando o distacco facendo riferimento a indirizzi ministeriali

ART. 29 PASSAGGI DI QUALIFICA

- Superare definitivamente la normativa facendo riferimento alla reale anzianità aziendale per i futuri passaggi di qualifica ferme restando le anzianità convenzionali già definite.

ART. 30 - QUADRI, LAVORATORI CON FUNZIONI DIRET.

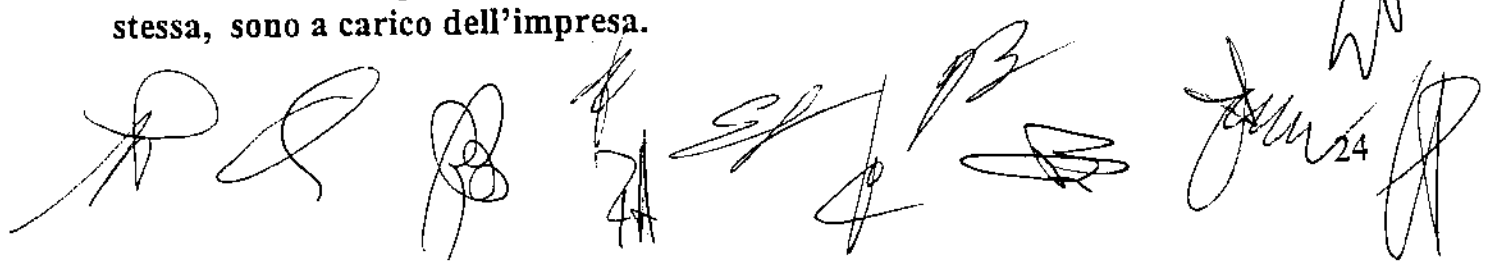
Omissis

- 3) Ai quadri oltre alle informazioni di cui alla prima parte del contratto che essi utilizzano come gli altri lavoratori e che rivestono rilevante importanza per il ruolo svolto, **annualmente** verranno fornite informazioni su concetti e linee guida delle politiche che li riguardano. In modo particolare per quanto riguarda la formazione saranno fornite informazioni sui contenuti, sui programmi e sulle risorse.

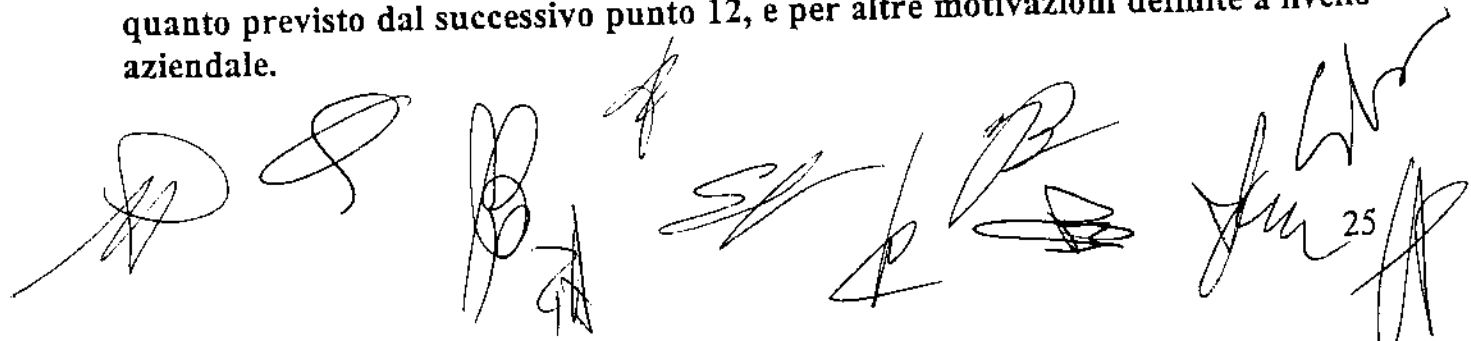
Omissis

CAPITOLO VI - ART... TELELAVORO

1. Le Parti considerano il telelavoro una modalità della prestazione finalizzata a cogliere esigenze organizzative dell'impresa e, compatibilmente con le stesse, esigenze dei dipendenti.
2. Per telelavoro si intende la prestazione effettuata in via normale e con continuità dal dipendente, presso il proprio domicilio o in luogo idoneo diverso ma comunque fisso esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale, con il prevalente supporto di strumenti telematici.
Lo svolgimento di prestazione in telelavoro non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro.
3. Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta anche in via telematica o con collegamento remoto da operatori di vendita, informatori scientifici del farmaco, lavoratori addetti all'assistenza tecnica presso la clientela etc.
Sono altresì esclusi dalla presente disciplina i call-center organizzati in autonome unità produttive.
4. La postazione di telelavoro e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.



5. Nel caso di interruzioni del circuito telematico od eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause non imputabili al dipendente l'impresa si impegna a intervenire per una rapida risoluzione del guasto.
Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, sarà facoltà dell'impresa definire con il dipendente il rientro presso l'impresa stessa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.
6. Per i dipendenti telelavoristi le clausole normative ed economiche del CCNL si intendono sostituite da quelle speciali riportate nel presente articolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate.
7. Ferma restando la durata della prestazione complessivamente prevista dall'art.7 del CCNL, le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa. Tali modalità saranno definite a livello aziendale.
8. Ai dipendenti svolgenti prestazione in telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono analoga attività lavorativa in azienda ferma restando l'esistenza delle condizioni di sicurezza previste dalla legge per le abitazioni civili.
In tal senso l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro nonché le condizioni di esercizio del controllo da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza.
Il dipendente è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.
In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art.5 del D.Lgs.626/94, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.
9. L'attività di telelavoro potrà prevedere rientri periodici nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non telelavorabili, per quanto previsto dal successivo punto 12, e per altre motivazioni definite a livello aziendale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a date stamp "25".

10. Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni contenute nella banca dati e ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro.

In nessun caso il dipendente può eseguire sulla postazione in dotazione lavoro per conto proprio e/o per terzi.

11. Le Parti convengono che le modalità di svolgimento delle prestazioni del dipendente, così come individuate nel presente articolo contrattuale, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

12. Al dipendente verrà riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nell'impresa, eventualmente anche tramite apposita connessione informatica.

13. L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro sarà concordata tra impresa e dipendente fatti salvi i casi in cui la sopra regolamentata modalità della prestazione:

a) sia stata prevista all'atto dell'assunzione

b) sia l'unica modalità di prestazione prevista nell'impresa per la specifica mansione

14. Nei casi in cui l'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro sia concordata tra impresa e dipendente è facoltà delle Parti stesse definire la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino delle precedenti modalità della prestazione

15. Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il telelavoro, le Parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

- Norma transitoria: la normativa di cui sopra entrerà in vigore dal 1 giugno 2002.

Le Parti tenuto conto del carattere innovativo della normativa sul telelavoro, della esigenza di valutarne il reale impatto nelle imprese, della esigenza di valutare l'evoluzione legislativa e gli eventuali adattamenti contrattuali che si rendessero necessari, convengono di realizzare nell'ambito della Sezione Mercato del lavoro dell'Osservatorio Nazionale, in apposita commissione congiunta, l'opportuno monitoraggio sullo sviluppo del telelavoro

(Nel capitolo I, Parte I e II del ccnl inserire alinea su informativa relativa a telelavoro con riferimento a progetti in materia dell'impresa, numero di dipendenti coinvolti, loro caratteristiche funzionali)



ART. 36

PERMESSI

Omissis.....

C) Permessi per donatori di midollo osseo

Il lavoratore donatore di midollo osseo, a fronte della relativa certificazione riceverà, per tre giorni di permesso a partire dal giorno della donazione, **un trattamento integrativo di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto.**

Omissis.....

ART. 36 e 37

PERMESSI E ASPETTATIVA

- Inserire rinvii a normativa su congedi parentali.

Art. 38

ASSENZE

- Sostituire al quarto comma i termini scheda/medaglia con **cartellino/badge**

ART.39

CONGEDO MATRIMONIALE

- Specificare che i 15 giorni di congedo si computano escludendo le domeniche e le altre festività.

ART.40

SERVIZIO DI LEVA

- Specificare nel titolo che la norma fa riferimento al **servizio di leva.**

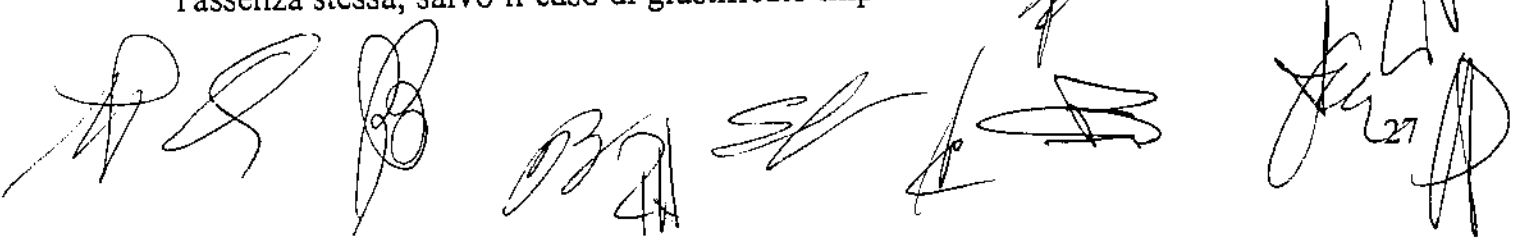
ART.42

MALATTIA E INFORTUNIO

- A) Assenza dal lavoro

Sostituire come segue dal 4° al 6° comma:

"La malattia e l'infortunio non professionale che causano l'assenza del lavoratore devono essere comunicate all'impresa al più presto possibile e comunque entro quattro ore dall'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento.



Il lavoratore deve inoltre consegnare o far pervenire all'impresa, al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non professionale.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata alla impresa al **più presto possibile e comunque entro quattro ore dall'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio, salvo il caso di giustificato impedimento. La prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio** deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'impresa **al più presto possibile e comunque entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.**

Il lavoratore, sulla base del certificato da inviare, anticiperà per le vie brevi all'impresa la durata prevista della malattia o della sua eventuale prosecuzione.

B) Conservazione del posto durante l'assenza

- Omissis.....

Qualora il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un continuativo grave evento morboso l'impresa, a fronte del documentato protrarsi dello stesso, concederà al lavoratore che ne facesse richiesta entro i termini di scadenza dei sopra indicati periodi di conservazione del posto, una aspettativa non retribuita fino a **6 mesi** prorogabili per un ulteriore periodo massimo di **6 mesi** nel caso di documentato persistere della malattia stessa.

- Chiarire che la locuzione "unico evento morboso" (3° comma lettera C) è da intendersi come un evento continuativo.

ART. 43 TRATTAMENTO PER MATERNITA'

- Adeguare testo a nuova normativa di legge
- La lavoratrice riceverà inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto per i **primi cinque mesi di assenza.**

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more abbreviated. There are approximately 10-12 distinct marks.

CAPITOLO VIII - AMBIENTE, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

PREMESSA

Le Parti, individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo delle attività produttive e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge.

L'obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio.

Le Parti ritengono utile e funzionale al raggiungimento di tale obiettivo l'adozione volontaria da parte delle imprese di sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale quali ISO 14000, EMAS, Responsible Care.

SVILUPPO SOSTENIBILE E STRATEGIA AMBIENTALE

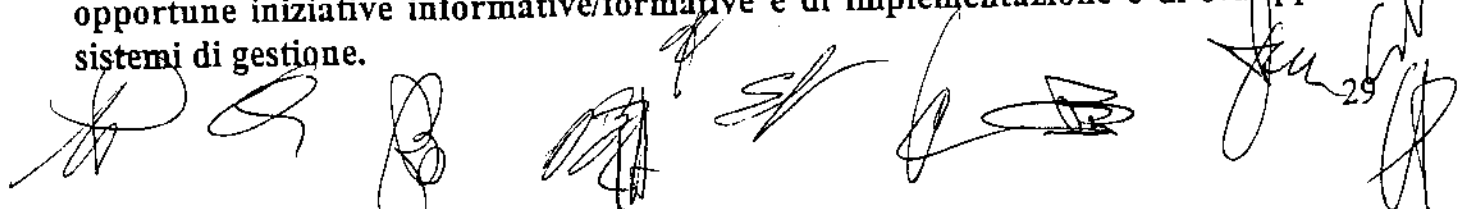
Le Parti riconoscono che lo sviluppo sostenibile, inteso come l'integrazione equilibrata e dinamica dei principi della crescita economica, della protezione ambientale e della equità sociale, è il punto di riferimento per la costruzione di una coerente strategia ambientale.

Tale strategia nasce da un metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi, attuato in tutto il settore, e supportato da un ulteriore miglioramento della qualità del rapporto a tutti i livelli che consenta la valorizzazione dell'impegno ambientale dell'impresa.

Il rapporto tra tutti i soggetti interessati deve quindi essere basato sulla coerenza di comportamenti, sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione.

La gestione a tutti i livelli di una coerente strategia ambientale comporta la considerazione di tutti i soggetti che sono portatori di interesse nei confronti dell'impresa. In questo senso le Parti valutano come particolarmente rilevante coniugare le esigenze di salute e sicurezza sul lavoro, di rispetto dell'ambiente, di occupazione, di sviluppo dell'innovazione, di competitività delle imprese.

La crescita di consapevolezza della rilevanza di tali tematiche nei luoghi di lavoro è un obiettivo delle Parti da raggiungersi sia mediante l'interlocuzione attiva e propositiva con la RSU e la CA/RLS ispirata a criteri di partecipazione e ad una corretta gestione delle problematiche connesse alla sostenibilità, sia mediante le opportune iniziative informative/formative e di implementazione e di sviluppo di sistemi di gestione.



In tal senso le imprese forniranno alle rispettive RSU e CA/RLS gli elementi necessari alla corretta comprensione e partecipazione ai programmi di miglioramento in corso e alle iniziative correlate quali implementazione di sistemi di gestione, bonifiche dei siti, risparmio energetico, attività formative ed altro come di seguito specificato.

In particolare, annualmente, a seguito della riunione periodica di cui al punto D del successivo articolo 45, e sulla base delle risultanze della stessa, le Parti aziendali (Direzione aziendale, CA/RLS e RSU) definiranno i termini e le modalità per la corretta informazione ai lavoratori, nel rispetto delle esigenze di riservatezza e in relazione alle caratteristiche delle imprese, anche mediante la formulazione di un idoneo documento congiunto o una apposita riunione annuale congiunta che abbia l'obiettivo del coinvolgimento di tutti i lavoratori nell'impegno sui temi della sicurezza e dell'ambiente.

Ove tale riunione si tenesse durante l'orario di lavoro, per durate superiori ad un'ora sarà utilizzato il monte ore annuo di cui all'articolo 61 del presente contratto. Le Parti concordano che nel caso in cui tale monte ore fosse già stato esaurito sarà possibile l'utilizzo di una ulteriore ora con diritto alla retribuzione.

Inoltre qualora fosse ritenuto utile al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, Direzione aziendale, CA/RLS e RSU, anche con il supporto delle rispettive organizzazioni, potranno definire posizioni congiunte sui temi di reciproco interesse in materia di ambiente e sicurezza da illustrare nell'eventuale confronto con le istituzioni pubbliche e la cittadinanza.

INFORMAZIONE E RUOLO DELLE RSU IN MATERIA DI AMBIENTE E SICUREZZA

- 1) Al fine di realizzare una corretta interlocuzione della R.S.U le imprese porteranno a conoscenza i seguenti elementi:
- informazioni sulle attività formative della Commissione Ambiente/R.L.S. realizzate e sulle conseguenti azioni di aggiornamento;
 - informazioni sulle attività di formazione alla sicurezza dei lavoratori, anche neoassunti, realizzate con riferimento alle linee guida predisposte dall'Osservatorio Nazionale, anche in collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale;
 - informazioni attinenti agli eventuali rischi, cui sono esposti i lavoratori, connessi con le sostanze impiegate nel ciclo produttivo, rischi noti sulla base delle acquisizioni medico-scientifiche, sia a livello nazionale che internazionale;
 - i programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza;

- informazioni in merito agli elementi conoscitivi forniti alle Amministrazioni Pubbliche relative alle normative nazionali ed europee concernenti la legislazione ambientale in materia di grandi rischi, di valutazione di impatto ambientale, di trattamento e smaltimento dei rifiuti, e di emissioni in relazione ai fattori che caratterizzano il ciclo produttivo;
- per gli agenti di rischio eventualmente derivanti da nuove sostanze immesse nel ciclo produttivo, o da nuove tecnologie utilizzate, in via preventiva, informazioni sui rischi stessi e le relative acquisizioni medico-scientifiche sia a livello nazionale che internazionale;
- informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento previsti all'interno dello stabilimento in caso di incidente rilevante;
- informazioni sulle avvertenze in materia di sicurezza e di pronto intervento per le sostanze pericolose trasportate;
- informazioni, tramite scheda definita a livello nazionale tenendo anche conto di esperienze già realizzate, sulle caratteristiche tossicologiche delle sostanze impiegate nel ciclo produttivo, caratteristiche tossicologiche note sulla base delle acquisizioni medico-scientifiche, sia a livello nazionale che internazionale;
- l'attività preventiva per la sorveglianza dei fattori di rischio svolta, nell'ambito degli indirizzi eventualmente fissati dai piani sanitari regionali;
- informazioni sugli adempimenti e sulle iniziative in materia di sicurezza riguardanti le imprese appaltatrici;
- informazioni tempestive sui casi di infortunio sul lavoro particolarmente significativi, sui casi di malattie professionali e sui loro andamenti complessivi.

- 2) Annualmente per le unità produttive con più di 100 addetti le imprese presenteranno alla R.S.U., nel corso di un apposito incontro, gli obiettivi, in termine di prodotti, tecnologie, infrastrutture e razionale utilizzazione delle risorse, che intendono perseguire per il miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza di carattere interno ed esterno, anche sulla base degli andamenti relativi agli anni precedenti.

Eventuali sostanziali modifiche negli obiettivi, formeranno altresì oggetto di esame congiunto tra le Parti, sulla base della comunicazione da parte dell'impresa. Ferme restando le autonome valutazioni delle Parti, la realizzazione degli obiettivi indicati formerà oggetto di esame congiunto tra la Direzione aziendale e R.S.U.. Per le unità produttive minori l'impegno di cui sopra si intende assolto facendo convergere informazioni a livello territoriale nell'ambito della sezione Ambiente e Sicurezza dell'Osservatorio onde consentire la conoscenza delle tendenze generali in materia di interventi per l'ambiente e sicurezza.

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

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

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

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

Le R.S.U. sono tenute alla riservatezza circa i dati comunicati dalle imprese.

Art. 45

Commissione Ambiente/R.L.S.

Tra i soggetti determinanti per una strategia basata sulla sostenibilità si ritrovano certamente le CA/RLS che devono essere in grado di assolvere il loro ruolo in materia di ambiente, igiene e sicurezza attraverso un confronto ispirato a criteri di partecipazione, condivisione degli obiettivi e cooperazione per il loro raggiungimento.

Le CA/RLS devono essere adeguatamente supportate attraverso la necessaria attività formativa e informativa e alle stesse sono assicurate le condizioni per l'adeguato svolgimento della propria attività anche con l'accesso a strumenti informatici, laddove necessario e possibile in relazione alle situazioni aziendali, e per la gestione delle agibilità previste dal D.Lgs. 626/94, dall'Accordo Interconfederale 22/6/1995 e dal presente C.C.N.L. in relazione alla situazione di fatto.

Le Parti considerano funzionale agli obiettivi di formazione della CA/RLS il proseguire, migliorare e diffondere le iniziative territoriali già attivate in alcune aree a maggiore vocazione chimica.

Le Parti al fine di agevolare lo scambio di esperienze e informazioni tra le CA/RLS di differenti siti si attiveranno nell'ambito dell'Osservatorio per la costituzione di una anagrafe delle stesse a livello nazionale nel rispetto della legge 675/96. In questo ambito verrà inoltre predisposta, entro il 2003, una banca dei dati disponibili sulle statistiche degli incidenti e degli infortuni occorsi nel settore.

A. COSTITUZIONE

I lavoratori, in tutte le imprese o unità produttive, all'atto della elezione della R.S.U. eleggono, all'interno della R.S.U., il rappresentante per la sicurezza previsto dal D.Lgs. 626/94 nei seguenti numeri:

- 1 rappresentante nelle imprese o unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 2 rappresentanti nelle imprese o unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
- da 3 a 6 rappresentanti nelle imprese o unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti;
- da 6 a 9 rappresentanti nelle imprese o unità produttive di maggiori dimensioni.

Le imprese informeranno la Sezione ambiente dell'Osservatorio Nazionale sia della elezione sia della decadenza dei singoli componenti della CA/RLS con le modalità che saranno concordate nell'ambito della competente sezione dell'Osservatorio.

B. AGIBILITA'

Per l'esercizio delle proprie funzioni, la Commissione Ambiente/R.L.S., oltre ai permessi retribuiti spettanti in quanto componente della R.S.U., potrà utilizzare uno specifico monte ore annuo di permessi retribuiti pari a:

- 40 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 80 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
- 120 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti;
- 240 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive di maggiori dimensioni.

Detti permessi assorbono fino a concorrenza i trattamenti aziendali già riconosciuti per lo stesso titolo.

Il monte ore annuo complessivo come sopra individuato sarà utilizzato dai singoli componenti la CA/RLS in relazione alle specifiche necessità anche in modo non uniforme tra gli stessi. A fronte di situazioni particolari quali quelle previste successivo punto E. potranno essere concordate attività specifiche da sostenere anche attraverso la flessibilità dell'utilizzo del monte ore in tutto il triennio di riferimento per la durata dell'incarico di CA/RLS. L'utilizzo di tale flessibilità non potrà essere superiore al 50% del monte ore annualmente previsto.

Le Parti si danno atto che a fronte di programmi e progetti di particolare rilevanza, al fine di garantire le necessarie agibilità, a livello aziendale si potranno concordare, in relazione a tali fattispecie, le necessarie specifiche agibilità.

C. FORMAZIONE

Le imprese attuano la formazione dei componenti la Commissione Ambiente/R.L.S., come prevista dalle norme di legge e dal presente contratto, seguendo le linee guida predisposte dal livello nazionale dell'Osservatorio. Qualora le imprese per tale formazione non si avvalgano dei moduli formativi curati congiuntamente da Federchimica e FULC, in sede aziendale si valuteranno le motivazioni delle imprese, le proposte della Commissione Ambiente/R.L.S., della R.S.U. e delle strutture territoriali/regionali coerenti comunque con le linee guida del livello nazionale, nonché gli eventuali adattamenti dei citati moduli Federchimica-FULC per renderne possibile l'adozione.

Per tale formazione saranno riconosciuti specifici permessi retribuiti, aggiuntivi rispetto a quelli di cui al punto B.

In considerazione della particolare rilevanza settoriale delle problematiche ambientali e di sicurezza, nell'ambito dell'attività formativa dedicata alle CA/RLS sarà prevista l'organizzazione di moduli formativi annuali della durata di otto ore. Tali moduli potranno essere organizzati in relazione alle specifiche necessità di aggiornamento e approfondimento sia a livello aziendale che territoriale/nazionale con oggetto, a titolo esemplificativo, le recenti innovazioni legislative e conoscenza di buone pratiche, approfondimento dei rapporti tra aspetti ambientali ed economici, nonché su altre materie concordemente individuate nell'ambito dell'Osservatorio nazionale.

Le Parti riconoscono anche per l'attività formativa in parola la possibilità di ricorrere alle previsioni contrattuali di cui all'articolo

D. ATTRIBUZIONI

Ai fini del ruolo e delle iniziative di sua competenza sono attribuiti alla Commissione Ambiente/R.L.S. i compiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e, in particolare, dall'articolo 19 del D.Lgs. 626/94.

Nell'ambito del suo ruolo, la Commissione Ambiente/R.L.S. è chiamata ad avere una adeguata conoscenza della situazione aziendale e dei programmi di miglioramento in essere, in particolare:

- si rende disponibile alla frequenza della necessaria attività formativa
- è consultata preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della attività di prevenzione
- partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi nel corso della quale, in aggiunta a quanto previsto in forza dell'articolo 11 D.Lgs. 626/94, saranno fornite informazioni riguardo agli aspetti ambientali significativi anche sulla base delle attività di monitoraggio previste al seguito

di iniziative aziendali volontarie quali certificazioni ambientali o partecipazione al programma Responsible care

- può presentare proposte per l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori
- può presentare proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali anche ricorrendo alle previsioni contrattuali di cui all'articolo...
- esamina con la Direzione aziendale le eventuali esigenze di manutenzione finalizzata alla prevenzione e sicurezza
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti
- partecipa ad eventuali incontri e sopralluoghi specifici con il medico competente e i servizi aziendali preposti concordandone preventivamente le modalità con la Direzione aziendale
- è informata sulle modalità di effettuazione della sorveglianza sanitaria ivi compresa la scelta di affidamento a strutture sanitarie esterne
- avverte il responsabile dell'impresa dei rischi individuati nel corso della sua attività, anche nel caso di opere o servizi conferiti in appalto;
- è consultata per la realizzazione di programmi di certificazione ambientale e di sicurezza. Nel corso di realizzazione di tali programmi viene periodicamente informata sullo stato di avanzamento e può presentare proposte volte ad agevolare la loro implementazione.
- è informata sugli obiettivi di adeguamento progressivo alle norme di legge (con particolare riferimento al D.Lgs.334/99 e D.Lgs.372/99) e sul livello e la natura degli investimenti che realizzano miglioramenti ambientali;
- è informata sulle iniziative di bonifica dei siti, su quelle di risparmio energetico e riduzione delle emissioni, sui sistemi di monitoraggio aziendali richiesti dalle autorità competenti nonché di eventuali iniziative di integrazione tra i sistemi di monitoraggio.

E. ATTIVITA' SPECIFICHE

La Commissione Ambiente/R.L.S. e la R.S.U. possono concordare con la Direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi congiuntamente la necessità, la realizzazione di iniziative in materia di prevenzione, igiene e sicurezza, anche in relazione a specifiche indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro.

Ove a seguito di tali indagini, tenuto anche conto dei riflessi sul gruppo di lavoro direttamente esposto, vengano individuate situazioni di particolare rischio, sarà concordata l'attuazione di accertamenti medici scientifici per il personale interessato all'area di rischio individuata.

Agli incontri tra l'impresa e la Commissione Ambiente/R.L.S. e la R.S.U., potranno partecipare i lavoratori del gruppo direttamente esposto alle specifiche condizioni ambientali in esame.

L'impresa assumerà a proprio carico le indagini concordate.

I medici e i tecnici sono vincolati al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui possono venire a conoscenza nello svolgimento dell'incarico loro affidato.

Le Parti hanno piena libertà di acquisizione e di valutazione in ordine ai risultati delle indagini ambientali.

Qualora le suindicate iniziative dovessero comportare l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti, tale da imporre la fermata totale o parziale degli stessi, l'impresa provvederà ad utilizzare i lavoratori interessati in altre attività all'interno dello stabilimento e ove ciò non fosse possibile a esaminare con la R.S.U. soluzioni alternative.

Laddove condizioni oggettive lo rendano necessario l'impresa esaminerà con la Commissione Ambiente/R.L.S. e la R.S.U. la possibilità di installare idonee apparecchiature di analisi continua o volte a mantenere sotto il controllo gli agenti di rischio nel posto di lavoro.

Dichiarazioni a verbale

- 1) Nelle imprese o unità produttive nelle quali alla data del 20 settembre 1995 operava una Commissione Ambiente costituita ai sensi dell'art. 45 del C.C.N.L. 19 marzo 1994 composta anche da lavoratori non appartenenti alla R.S.U., i lavoratori potranno eleggere, in aggiunta ai numeri previsti al punto 1) del presente articolo, fino a due Rappresentanti per la sicurezza non appartenenti alla R.S.U., purché non si superi complessivamente il numero dei componenti la Commissione Ambiente alla suddetta data del 20 settembre 1995.
- 2) Nelle imprese o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si applicano le specifiche norme previste dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Art. 46 Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti, costituiscono un preciso dovere dell'impresa e dei lavoratori.

Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali l'esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici risulti superiore ai livelli previsti dalle norme nazionali, comunitarie ovvero, in mancanza, dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (TLV). Allo scopo, un apposito servizio tecnico istituito presso Federchimica fornisce i dati aggiornati in materia di limiti di esposizione ai fattori di rischio per l'assolvimento delle predette norme.

Le imprese renderanno disponibile alla CA/RLS l'accesso diretto a tale servizio o, sulla base dei dati forniti da tale servizio, forniranno alle stesse CA/RLS i valori limite di soglia e i riferimenti esplicativi necessari in merito ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici connessi con le lavorazioni presenti nei siti.

La Direzione aziendale e la Commissione Ambiente/R.L.S. possono individuare congiuntamente eventuali soluzioni tecniche organizzative o procedurali, conseguenti alla valutazione dei rischi di esposizione, finalizzate al miglioramento delle condizioni del lavoro.

In ogni unità produttiva, ferme restando le norme in materia di tenuta del registro infortuni e malattie professionali, sono previsti:

- a) il registro dei dati ambientali, tenuto e aggiornato a cura del responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione dell'impresa. In esso saranno annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i fattori ambientali fisici, chimici e biologici, i quali possono determinare situazioni di nocività o particolare gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati;
- b) il registro dei dati biostatistici, tenuto e aggiornato a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici nonché le assenze per malattia professionale; il registro sarà tenuto dall'impresa a disposizione della Commissione Ambiente/R.L.S. e dei lavoratori;
- c) la raccolta dei dati sugli infortuni e le relative elaborazioni statistiche, tenuta ed aggiornata a cura del responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e messa a disposizione della Commissione Ambiente/R.L.S. e della R.S.U.. Il Servizio Prevenzione e Protezione, inoltre, porterà a conoscenza di tutti i lavoratori l'andamento degli infortuni mediante esposizione in bacheca degli indici di frequenza e gravità;
- d) la cartella personale sanitaria e di rischio, tenuta e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo di segreto professionale e nel rispetto delle norme e delle procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dalla legge 675/96. In tale raccolta

saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici nonché i dati relativi alle malattie professionali.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro la cartella sarà consegnata al lavoratore;

- e) scheda delle caratteristiche di impianto e/o attività produttiva definita a livello nazionale per le attività comprese nel campo di applicazione del DPR 175/88. La scheda dovrà contenere comunque i seguenti elementi:
- fasi più significative del processo produttivo;
 - dispositivi finalizzati alla sicurezza dell'impianto;
 - modalità operative per assicurare le condizioni di sicurezza;
 - mezzi di prevenzione e protezione e loro ubicazione;
 - interventi sull'impianto in caso di emergenza;
 - procedure e norme di comportamento da seguire in caso di emergenza;
- f) scheda di sicurezza per le sostanze e i preparati pericolosi¹ impiegati nel ciclo produttivo, conforme alle vigenti disposizioni legislative.

Il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Tali misure comprendono:

- la prevenzione dei rischi;
- l'informazione dei lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate per il loro reparto, posto di lavoro e/o funzione, tenendo conto ove necessario della nazionalità dei lavoratori;
- la formazione adeguata dei lavoratori, anche neo-assunti, in relazione ai rischi inerenti al posto di lavoro e/o funzione e alle relative modificazioni anche tramite l'applicazione delle disposizioni contrattuali di cui all'articolo
- l'adozione di un'appropriata organizzazione e dei mezzi di prevenzione e protezione individuale e collettiva necessari;
- interventi idonei per la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori avuto anche riguardo alle modalità di svolgimento di attività lavorative normalmente effettuate all'esterno dell'impresa;
- l'applicazione delle specifiche norme di legge per il personale professionalmente esposto.

Inoltre, il datore di lavoro:

¹ Per sostanze pericolose si intendono quelle rientranti nelle categorie di pericolosità di cui al D.Lgs. 3/2/1997 n. 52

- può sottoporre a controllo sanitario periodico il lavoratore addetto a lavorazioni nocive non comprese fra quelle considerate tali dalla legge col consenso dello stesso e previa informazione alla Commissione Ambiente/ R.L.S.;
- predisporrà, fermo restando quanto previsto in materia dall'art. 42, controlli sanitari periodici per i lavoratori addetti alle lavorazioni che comportino esposizione significativa a sostanze causa di malattia professionale per le quali non è previsto dalla legge l'obbligo a controlli sanitari preventivi e periodici;
- in relazione alle effettive necessità rende possibile ai lavoratori contattare il medico competente;
- deve disporre che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgono lavorazioni di sostanze nocive, consumino i pasti fuori dai reparti stessi in locali adatti;
- ricercherà, per i lavoratori addetti ad attività che nell'arco della giornata comportano un utilizzo continuativo del videoterminale, idonee soluzioni atte ad assicurare:
 - un'adeguata sistemazione da un punto di vista ergonomico del posto di lavoro;
 - l'effettuazione di visite oculistiche;
 - l'utilizzo degli idonei mezzi di schermatura eventualmente necessari;
- dovrà attivarsi affinché i datori di lavoro dei lavoratori delle imprese che siano presenti nel proprio stabilimento ricevano comunicazione scritta di tutte le norme generiche e specifiche in materia di sicurezza, igiene del lavoro e tutela della salute destinate ai lavoratori interessati, tenuto conto dell'ambiente di lavoro in cui si trovano ad operare. Allo scopo all'impresa appaltatrice saranno anche illustrate le eventuali particolari esigenze di tale ambiente.
I datori di lavoro delle imprese dovranno, in sede di stipula del contratto di appalto, essere impegnati ad osservare e far osservare dai propri dipendenti le norme di sicurezza che l'impresa committente comunicherà.
- in materia di sicurezza degli appalti nelle grandi manutenzioni le Parti confermano che l'adozione di un sistema di gestione della sicurezza salute e dell'ambiente deve riguardare anche i lavoratori delle imprese appaltatrici che operano nell'unità produttiva.

Alla luce di quanto sopra l'attività di grande manutenzione programmata, compresa quella conferita ad imprese terze, sarà oggetto di confronto preventivo tra l'impresa e la CA/RLS.

Le Parti convengono altresì che, per l'attività di grande manutenzione conferita ad imprese terze, la gestione degli aspetti di sicurezza, salute e ambiente debba prevedere:

- selezione e riconferma delle imprese tenendo in debito conto la certificazione delle stesse in materia di rispetto delle norme di tutela della sicurezza, salute e ambiente;
- un'attività di coordinamento tra le imprese, promossa dall'impresa committente, che veda coinvolte la CA/RLS della stessa;
- informazione, da parte dell'impresa committente alle proprie CA/RLS, sui contenuti del piano di sicurezza e coordinamento. Tale piano sarà consegnato alle imprese appaltatrici che saranno impegnate nella informazione dei loro RLS;
- informazione, da parte delle imprese committenti alle imprese appaltatrici, sulle esigenze di formazione e informazione specifica dei lavoratori. Le imprese committenti forniranno la collaborazione richiesta dalle imprese appaltatrici;

Per gli aspetti di cui al presente articolo le Parti, partendo da una attenta analisi della realtà, si impegnano a definire nell'ambito dell'Osservatorio entro il 2002, specifiche linee guida sui criteri di gestione complessiva degli appalti nonché sui criteri oggettivi per identificare le attività di grande manutenzione.

Nel caso di attività che presentino rischio di incidente rilevante ai sensi del D.Lgs.334/99, il datore di lavoro, oltre a provvedere all'individuazione dei rischi, all'adozione di misure preventive e di mezzi di protezione appropriati, all'informazione e formazione, deve definire le procedure e le norme di comportamento da seguire in caso di emergenza.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, in applicazione alle leggi vigenti, gli verranno impartite dall'impresa per la sicurezza e la tutela della sua salute.

In particolare egli è tenuto a frequentare le attività formative programmate in relazione alle sue mansioni, a sottoporsi ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti dal programma di sorveglianza sanitaria e ad utilizzare in modo corretto i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze pericolose, le attrezzature di trasporto e gli altri mezzi, ivi compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione.

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

Ove motivi di igiene lo esigano, le imprese provvederanno all'istituzione di bagni a doccia dei quali i lavoratori possano usufruire al termine del lavoro.

Le disposizioni contrattuali contenute nel presente articolo saranno da coordinare con eventuali norme di legge o altre norme comunque obbligatorie per le imprese, disciplinanti in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riferimento al Servizio Sanitario Nazionale.

I dati biostatistici e ambientali saranno a disposizione del Servizio Sanitario Nazionale e degli enti di diritto pubblico preposti nell'ambito delle Regioni alla tutela della salute dei lavoratori.

Abiti da lavoro

(omissis da riportare in appendice aggiungendo un riferimento al rispetto delle norme di legge in materia)

Dichiarazioni a verbale

- 1) In relazione alla tipologia delle lavorazioni, ovvero all'attività svolta, la cartella personale sanitaria e di rischio di cui alla lettera d) del presente articolo, fermo restando il rispetto delle norme di legge sul trattamento dei dati personali, legge 675/96, può essere implementata sia per il personale femminile sia per il personale maschile con la previsione di dati relativi alle possibili patologie afferenti la sfera riproduttiva.
- 2) Considerata l'evoluzione normativa in atto in materia di radiazioni ionizzanti la Direzione aziendale e la Commissione Ambiente/R.L.S., anche alla luce delle indicazioni che in proposito saranno messe a punto dalla Sezione Ambiente dell'Osservatorio Nazionale verificheranno congiuntamente le procedure di applicazione. Su tale materia le Parti si incontreranno nell'ambito dell'Osservatorio entro il primo semestre del 2002.

ART. 48

RAPPORTI IN IMPRESA

- Sostituire come segue ultimo comma:
"In tema di Patto di non concorrenza si richiama quanto previsto dall'art. 2125 del codice civile"

ART. 50

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI

- Aggiungere nel titolo "strumenti"
- Al secondo comma sostituire "sulla liquidazione" con "sulle competenze di fine rapporto"
- Inserire nel testo contrattuale i nuovi strumenti di lavoro (quali ad esempio PC e cellulari) prevedendo che degli stessi deve essere fatto un uso strettamente lavorativo salvo diverse disposizioni aziendali.

ART. 52**PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

- Specificare che l'articolo in parola e i successivi artt.53 e 54 costituiscono, in mancanza di specifici regolamenti aziendali, il codice disciplinare e devono essere esposti ai sensi dell'art.7 della legge 300/70.
- Inserire la nota a verbale nel testo dell'articolo.
- Ampliare, anche nel chiarimento a verbale, i termini di cui al terzo comma a 8 giorni.

ART. 53**AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE**

- Adeguare le fattispecie previste inserendo:
 - a) utilizzo improprio di strumenti di lavoro aziendali (accesso a reti e sistemi di comunicazione, strumenti di duplicazione, ecc.)
 - b) non osservanza delle prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza
 - c) indisponibilità a frequentare attività formativa in materia di sicurezza
- Alla lettera h aggiungere "alla persona"

ART. 54**LICENZIAMENTO PER MANCANZE**

- Precisare che la possibilità di licenziamento in connessione con assenze ripetute riguarda esclusivamente le assenze ingiustificate
- Adeguare le fattispecie previste inserendo:
 - a) alla lettera c) dopo ...fumare "e delle altre prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza" quando....
 - b) indisponibilità a sottoporsi ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti dal programma di sorveglianza sanitaria attuato in applicazione di norme cogenti o accordi sindacali.
- Alla lettera m aggiungere recidiva "di cui alla lettera h"

ART. 55**PREAVVISO**

- al quarto comma sostituire "ritenere" con "trattenere" e eliminare le parole "sia da lui"
- nei punti b) e c) eliminare le decorrenze.
- unificare il periodo di preavviso degli operai a 15 giorni e prevedere la relativa decorrenza, anche per loro, dalla metà o dalla fine del mese.

ART. 56**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

- All'ultimo comma eliminare il riferimento al computo di 30/30

ART. 58**INDENNITA' IN CASO DI MORTE**

- Prevedere la necessità per gli aventi diritto di fornire "la dovuta documentazione legale" per ottenere la liquidazione di quanto dovuto

ART. 60**RSU**

- Al punto 3 dopo "restano in carica tre anni" aggiungere "salvo le ipotesi di decadenza previste dall'Accordo interconfederale 20/12/93".
- Inserire nell'art.60 (RSU) il seguente punto 10:
A livello aziendale, nell'ambito delle linee guida predisposte dall'OBC, saranno concordate specifiche iniziative formative rivolte alle RSU.
- Eliminare la Dichiarazione delle Parti stipulanti

ART. 61**ASSEMBLEE**

Omissis.....

Ai lavoratori normalmente svolgenti attività all'esterno dell'unità lavorativa l'esercizio del diritto di assemblea sarà assicurato anche mediante la previsione di specifiche modalità, tempi e luoghi, da concordare tra la Direzione aziendale e la R.S.U. **La disponibilità dei locali è a carico dell'impresa.**

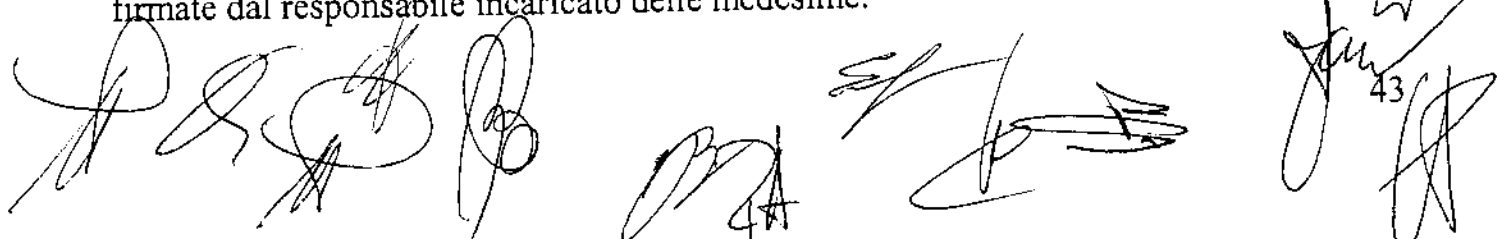
Omissis.....

- **Nota a verbale**

Farindustria e Fulc convengono che per i soli ISF il diritto di assemblea potrà essere esercitato anche in occasione di riunioni aziendali a loro specificamente dedicate a condizione che le suddette assemblee non siano di ostacolo allo svolgimento delle riunioni aziendali stesse. Le modalità saranno concordate con la Direzione aziendale.

ART. 64**AFFISSIONE**

In materia di affissione si richiamano le disposizioni di legge vigenti. Al riguardo le direzioni aziendali consentiranno alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e alla R.S.U. di far affiggere in apposito albo comunicazioni firmate dal responsabile incaricato delle medesime.



Per le imprese dotate di web intraziendale (intranet) al fine di consentire a tutti i dipendenti l'accesso alle informazioni di carattere sindacale, le affissioni potranno essere effettuate attraverso apposita bacheca elettronica, intendendosi per tale una pagina web attivata dall'azienda su richiesta della R.S.U., nell'ambito del sistema intranet dell'azienda medesima.

Le specifiche modalità operative di accesso alla bacheca elettronica saranno definite a livello aziendale senza aggravio di costi.

Le anzidette comunicazioni sindacali dovranno riguardare argomenti attinenti al rapporto di lavoro e a problematiche sindacali.

Le comunicazioni da affiggere/inserire in bacheca, devono essere inoltrate in copia alla Direzione aziendale.

ART. 65 VERSAMENTO CONTRIBUTI SINDACALI

- Inserire dopo il secondo comma:

"Tale delega si intenderà tacitamente rinnovata anno per anno, salvo esplicita disdetta da parte dell'interessato, da comunicare almeno 30 giorni prima della normale scadenza, che sarà operativa dal 1° gennaio dell'anno successivo."

ART. 67 RECLAMI E CONTROVERSIE

Dichiarazione delle Parti

Le Parti, considerata la necessità di aggiornare la normativa di cui al presente articolo, convengono di verificare nell'ambito dell'Osservatorio la possibilità di definire una normativa relativa a procedure di conciliazione da applicarsi negli ambiti territoriali in assenza di accordi locali in merito.

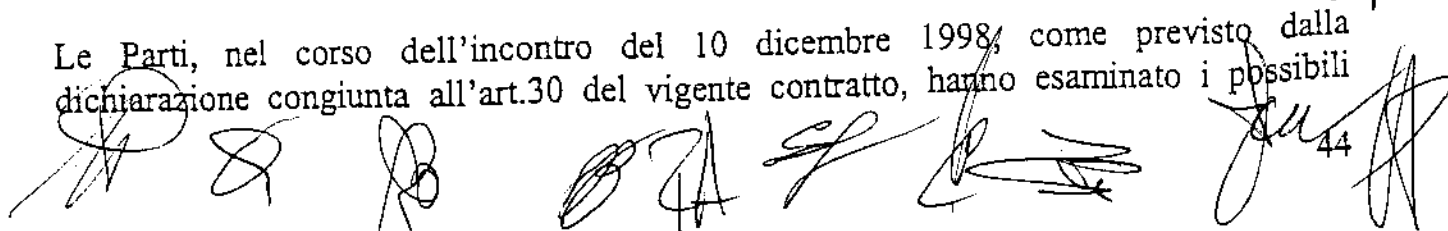
ART. 70 PICCOLE IMPRESE

- Sostituire nell'ultima riga "delimitano" con "delimitino"

ALLEGATO AL CONTRATTO

PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONI DI ORARIO: COMUNICATO CONGIUNTO FEDERCHIMICA, FARMINDUSTRIA, FULC SUI LAVORI DELL'OSSERVATORIO DEL 10 DICEMBRE 1998

Le Parti, nel corso dell'incontro del 10 dicembre 1998, come previsto dalla dichiarazione congiunta all'art.30 del vigente contratto, hanno esaminato i possibili



riflessi sul personale non soggetto a limitazione d'orario delle modifiche adottate con il rinnovo contrattuale in materia di orario di lavoro.

Dall'esame è emersa una convergenza di valutazioni su quanto segue:

- il diritto di fruire dei riposi di cui all'art.10 è espressamente riconosciuto dal contratto a tutti i lavoratori;
- per tutti i lavoratori deve poter trovare applicazione l'art.7 del CCNL con il possibile ricorso a tutti i regimi di orario richiesti dalle necessità aziendali;
- l'art.7 consente la diversificazione dei regimi di orario tra reparti o tra gruppi di lavoratori, ritenuta necessaria e/o opportuna;
- la scelta di un particolare regime di orario deve consentire l'effettiva fruizione della riduzione della prestazione conseguente all'applicazione dei riposi di cui all'art.10;
- per i lavoratori non soggetti a limitazione d'orario, laddove non sia verificabile l'effettiva fruizione o non siano state individuate specifiche soluzioni aziendali, si ritiene che una distribuzione dei riposi previsti dall'art.10 "per gruppi di ore" – la cui entità tenga conto dell'integrazione dei lavoratori con il complesso dell'attività aziendale e sia coerente con la prestazione annua contrattualmente convenuta – possa rappresentare una soluzione funzionale allo spirito della norma. Restano ovviamente salve le modalità di distribuzione dei riposi di cui all'art. 10 definite nel passato in caso di regimi di orari inferiori alle 40 ore settimanali

**APPENDICE 3 DEL CONTRATTO:
PREMIO PRODUZIONE MENSILE DAL 1/1/2003**

CHIMICO - FARMACEUTICO		
Categorie	Vecchi importi Lire	Nuovi importi Euro
A	55.000	32,00
B	50.000	29,00
C	45.000	26,00
D	41.000	24,00
E	35.000	20,00
F	29.000	17,00

CERAMICA E ABRASIVI

ART. 8

MAGGIORAZIONI

Lettera A

- | | |
|--|-----|
| inserire un nuovo punto | |
| 2 bis lavoro straordinario oltre 48 ore settimanali | 30% |
| Inserire un nuovo punto | |
| 3 bis lavoro straordinario notturno oltre 48 ore settimanali | 70% |
| Modificare la percentuale indicata al punto 7 | |
| 7 lavoro notturno non compreso in turni | 45% |

ART. 10

RIPOSI AGGIUNTIVI

primo comma

(...) in occasione del pagamento della retribuzione del mese di agosto, a fronte della ex festività del 4 novembre (...), verrà erogato un trattamento aggiuntivo pari a 8/173 della retribuzione di fatto.

Nota verbale

Eventuali mutamenti della legislazione nazionale per quanto riguarda il 4 novembre comporteranno il riproporzionamento del trattamento aggiuntivo.

ART. 55

PREAVVISO

- eliminare la nota a piè di pagina
- Capitolo XIII eliminare riferimento Art. 55

CERAMICA E ABRASIVI

PREMIO PRODUZIONE MENSILE DAL 1/1/2003

Categorie	Vecchi importi	Nuovi importi
	Lire	Euro
A	16.000	29,00
B	14.000	26,00
C	12.000	24,00
D	10.000	22,00
E	9.000	18,00
F	8.000	15,00

STAZIONI SPERIMENTALI

Le Parti, preso atto:

- della trasformazione delle Stazioni sperimentali da enti di diritto pubblico ad imprese private
- della volontà espressa da alcune Stazioni sperimentali di applicare il Contratto collettivo per gli addetti all'industria chimica.

Avvieranno, con la sottoscrizione del presente accordo, i necessari approfondimenti per la definizione delle modalità di applicazione del Contratto collettivo per gli addetti all'industria chimica al personale di quelle Stazioni sperimentali che ne facessero esplicita richiesta.

ART.71

DECORRENZA E DURATA

Il presente rinnovo contrattuale relativo al quadriennio 1/1/2002-31/12/2005 per la materia normativa e al biennio 1/1/2002-31/12/2003 per la materia retributiva, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dalla data della sua sottoscrizione.

CONFLUENZA E RINNOVO CONTRATTUALE SETTORI LUBRIFICANTI E GPL

Federchimica e FULC,

- sulla base delle valutazioni effettuate nel corso del rinnovo del CCNL dei settori Lubrificanti e GPL,
- ritenuto di dover mantenere l'autonomia contrattuale di tali settori e la loro visibilità attraverso apposite norme e spazi negoziali correlati e finalizzati alla salvaguardia delle loro specificità,
- considerate le linee di impostazione contrattuale e le analogie con l'impianto normativo del CCNL per gli addetti all'industria chimica,

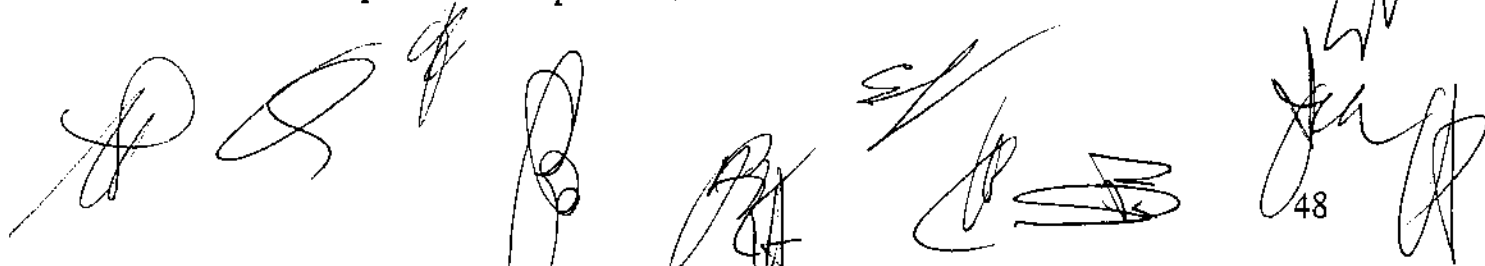
concordano, con il presente rinnovo contrattuale, la confluenza dei settori Lubrificanti e GPL nel CCNL per gli addetti all'industria chimica, con effetto dalla data di sottoscrizione del presente accordo, secondo la specifica regolamentazione di seguito precisata.

Le imprese impegnate nell'applicazione della regolamentazione contrattuale di cui al presente accordo sono quelle che alla data del 31/12/2001 applicavano le norme di cui all'allegato 1) del CCNL Petrolio privato, lubrificanti e GPL.

Il CCNL da applicare ai lavoratori dei settori lubrificanti e GPL dipendenti dalle imprese di cui sopra è costituito da:

- norme previste dal CCNL per gli addetti all'industria chimica,
- norme integralmente sostitutive di quelle corrispondenti previste dal CCNL per gli addetti all'industria chimica (raccolte in un apposito capitolo),
- note e/o tabelle specifiche riportate in calce alle norme contrattuali riguardanti gli addetti all'industria chimica.

Tali norme si applicano dalla data di sottoscrizione del presente accordo fatte salve diverse decorrenze espressamente previste.



48

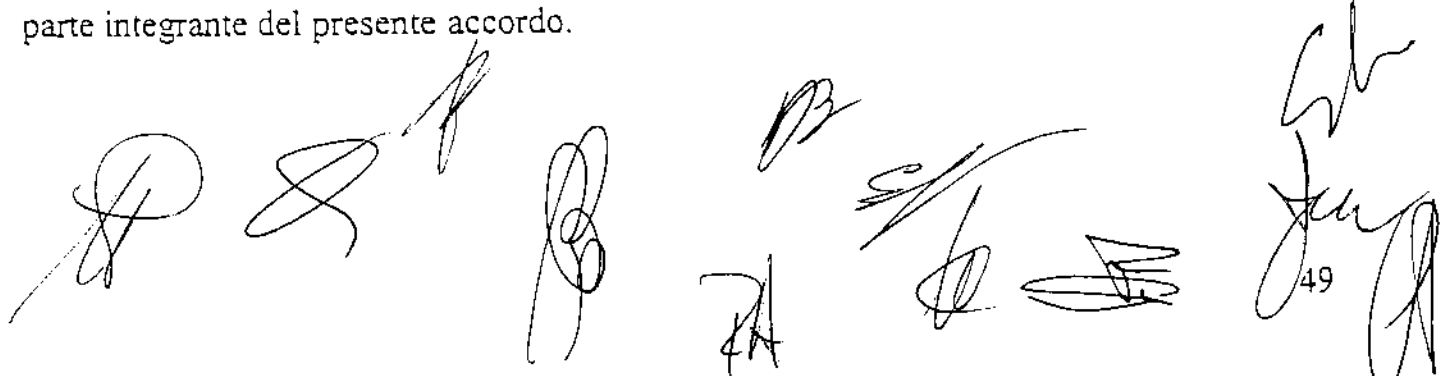
- ✓ Norme che sostituiscono le corrispondenti norme del CCNL per gli addetti all'industria chimica e che nel testo contrattuale costituiranno un apposito Capitolo:

Classificazione del personale (Art.5 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)
Maggiorazioni e loro computo (Artt.8, 11 e 22 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)
Riposo settimanale - giorni festivi (Art. 10 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)
Riposi aggiuntivi e riduzione di orario (artt.7 e 10 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)
Minimi contrattuali (Art.16 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)
Scatti di anzianità (Art.18 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)
Mensilità aggiuntive (Art.19 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)
Preavviso di licenziamento e dimissioni (Art.36 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)

- ✓ Norme specifiche per i settori lubrificanti e GPL che trovano evidenziazione all'interno delle norme del CCNL per gli addetti all'industria chimica mediante tabelle, note a verbale o note a piè pagina:

Assunzione	Nota a verbale
Periodo di prova	Tabella e nota a verbale
Contratti di lavoro speciali	Note a verbale
Passaggio di mansioni	Nota a verbale
Orario di lavoro	Note a piè pagina e a verbale
Ferie	Nota a verbale
Premio di partecipazione	Nota a verbale e appendice
Trasferta	Nota a verbale
Indennità speciali	Nota a verbale
Quadri, lavoratori direttivi	Nota a verbale
Lavoratori discontinui	Nota a verbale
Malattia e infortunio	Nota a verbale
Maternità	Nota a verbale

Le norme richiamate sono riportate rispettivamente agli allegati 1 e 2 che costituiscono parte integrante del presente accordo.

A series of handwritten signatures and initials, including a large stylized 'P', a signature with a long horizontal stroke, a signature with a loop, a signature with a cross, a signature with a large 'B', a signature with a large 'S', a signature with a large 'A', and a signature with a large 'G' and 'J'.

Quanto sopra premesso le Parti concordano di proseguire nell'impegno di ricercare adeguate soluzioni per l'armonizzazione dei trattamenti dei lavoratori dei settori Lubrificanti e GPL con quelli previsti dal CCNL per gli addetti all'industria chimica anche per quegli istituti che presentano differenze particolarmente significative. In questo quadro già dal presente accordo di confluenza e rinnovo contrattuale vengono individuate le seguenti risoluzioni:

- **Elemento aggiuntivo della retribuzione per i lavoratori con qualifica di quadro** - A decorrere dal 1° luglio 2002 le indennità previste per tali lavoratori vengono incrementate nei seguenti termini:

- Q1 da lire 225.000 (116,20 Euro) a 132,00 Euro;
- Q2 da lire 160.000 (82,63 Euro) a 98,00 Euro.

I suddetti incrementi sono assorbibili dai superminimi individuali.

A decorrere dal 1° gennaio 2003 le indennità di cui sopra vengono elevate a:

- Q1 140 Euro
- Q2 118 Euro

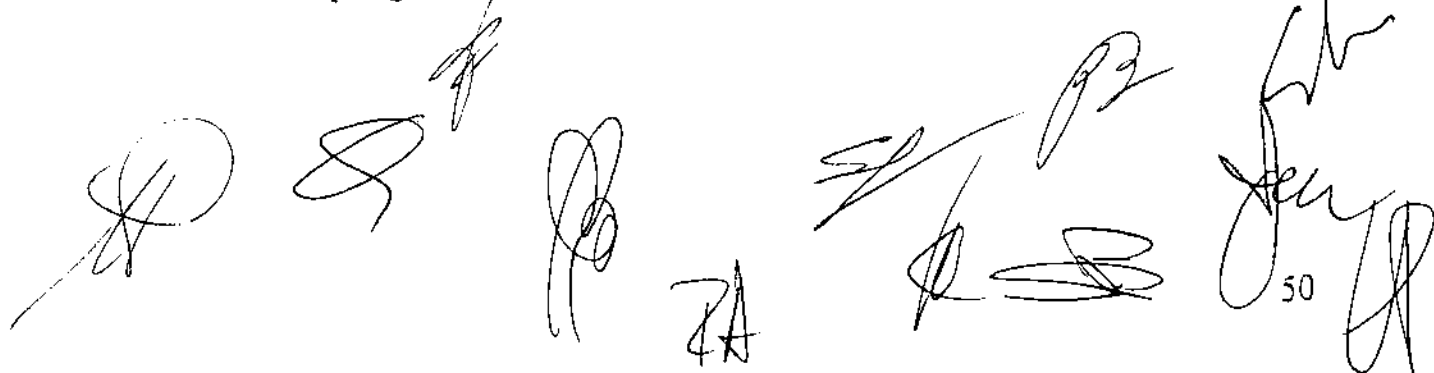
- **Trasferta** - a decorrere dal 1° gennaio 2003 si applicano le disposizioni di cui all'articolo 27 del CCNL per gli addetti all'industria chimica, secondo quanto di seguito precisato.

In luogo del trattamento previsto al punto d) del paragrafo 1 (50%, 35% e 20%), le aliquote da applicare sono rispettivamente il 25%, 15% e 10%.

In relazione all'applicazione di tale istituto contrattuale, considerato il differente trattamento previsto per il personale addetto alle vendite, le Parti si riservano di riesaminare la materia in occasione della revisione della struttura classificatoria del settore.

- **Minimi contrattuali** - Gli incrementi dei minimi contrattuali, i nuovi importi mensili degli stessi, le relative decorrenze e gli importi una tantum concordati con riferimento ai mesi di gennaio e febbraio 2002 sono di seguito riportati.

Le Parti si danno atto che tale una tantum è stata definita con gli stessi criteri e pertanto valgono le medesime condizioni previste per l'una tantum prevista con il rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria chimica.



In merito al presente rinnovo le Parti concordano inoltre:

1. **Classificazioni e valore punto** - In materia di classificazione del personale le Parti in coerenza con quanto previsto per l'area contrattuale chimica si impegnano a verificare entro il 31/12/2003 la rispondenza della attuale struttura classificatoria e dei relativi profili alle esigenze settoriali. In tale ambito sarà anche definita la scala parametrica e il relativo valore punto da assumere a riferimento per i successivi adeguamenti economici. Inoltre, nell'occasione sarà effettuata una verifica sul programma di armonizzazione.
2. **Orari di lavoro** - Fermo restando l'orario di lavoro medio settimanale di 37 ore e 45 minuti, a decorrere dal 2002 l'orario annuo di lavoro è il seguente:
lavoratori giornalieri e turnisti 2x5 e 2x6: 247,5 giornate lavorative annue assunte pari a 8 ore, lavoratori turnisti 3x5 e 3x6: 247 giornate lavorative annue assunte pari a 8 ore giornaliere.
3. **Giorni festivi** - a decorrere dal 2002 la giornata del due giugno è inserita nell'elenco dei giorni festivi previsti dal CCNL. Ai lavoratori che prestano servizio in tale giornata sarà erogata la maggiorazione appositamente individuata nell'ambito del rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria chimica.
4. **Trattamento economico per la Pasqua** - A decorrere dal 2002, in occasione della ricorrenza della Pasqua, ai lavoratori dei settori lubrificanti e GPL sarà corrisposto l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto nella misura di 1/25.
5. **Ex-festività** - Tenuto conto di quanto previsto ai precedenti punti 2, 3 e 4, a decorrere dal 2002 i lavoratori non a ciclo continuo ed assimilati hanno diritto di godere annualmente di 5 giornate di riposo.
6. **Assistenza sanitaria complementare** - Le specifiche disposizioni in vigore in materia di assistenza sanitaria complementare, a decorrere dal 2005 saranno integralmente sostituite dalle norme introdotte in materia con il presente rinnovo contrattuale.

Per il triennio 2002/2004 la quota annuale a carico impresa per ogni lavoratore aderente a fondi di assistenza sanitaria esistenti è elevata a 93,00 Euro.

Le Parti si impegnano fin d'ora a valutare e definire le modalità attuative per l'adesione dei lavoratori dei settori lubrificanti e GPL al fondo di assistenza sanitaria complementare.



Rinnovo contrattuale settori Lubrificanti e GPL Allegato 1

Si riportano di seguito le norme che sostituiscono le corrispondenti norme del CCNL per gli addetti all'industria chimica e che nel testo contrattuale costituiranno un apposito capitolo. Si riporta integralmente il testo degli articoli che, per effetto dell'accordo di confluenza e rinnovo, hanno subito innovazioni. Gli articoli omessi non subiscono variazioni.

Art.4 – Classificazione del personale (ex art.5 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL) Omissis

Artt.8 e 23 – Maggiorazioni e loro computo (ex artt.8, 11 e 22 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)

A - Lavoro eccedente, straordinario, festivo e notturno

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni per lavoro eccedente, straordinario, festivo e notturno sono le seguenti:

- | | |
|--|-----|
| 1. da 37h e 45 minuti a 40 ore settimanali (lavoro eccedente) | 5% |
| 2. oltre la 40 ^a ora settimanale (lavoro straordinario) | 30% |
| 3. lavoro effettuato nei giorni festivi di cui al 3° comma, fino a concorrenza degli orari normali giornalieri | 50% |
| 4. lavoro straordinario festivo oltre i limiti di cui al precedente punto 3) | 60% |
| 5. lavoro notturno festivo | 60% |
| 6. lavoro straordinario notturno festivo oltre i limiti di cui al precedente punto 3) | 70% |
| 7. lavoro notturno non compreso in turni né in orari particolari | 50% |
| 8. lavoro straordinario notturno | 65% |

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate destinate al riposo settimanale, a meno che venga concesso, a termini di legge, il riposo compensativo in altro giorno della settimana, nonché il lavoro effettuato nei giorni di festività di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 9.

Per tutti i lavoratori le percentuali di cui sopra vanno applicate sulla quota oraria della retribuzione di fatto costituita esclusivamente dal minimo mensile tabellare, gli aumenti di merito, le eventuali altre eccedenze sul minimo predetto, gli aumenti periodici di anzianità (escluso ogni altro elemento della retribuzione).

La quota oraria della retribuzione di fatto, come sopra costituita, si determinerà dividendo l'importo mensile della retribuzione stessa per 175.

Per i lavoratori turnisti a ciclo continuo e assimilati, la prestazione effettuata nelle festività indicate ai punti b) e c) dell'art.9 e considerate lavorative nello schema di turno comporterà, per ciascuna ora lavorata, la corresponsione della sola maggiorazione del 50% (60% nel caso di lavoro festivo notturno) di cui al presente articolo.

B - Orari particolari (lavoro in turni con esclusione del 3x7)

La prestazione lavorativa (ad esclusione dei turnisti a ciclo continuo e assimilati) è normalmente distribuita su cinque giorni. Altre tipologie di prestazione lavorativa articolate su sei giorni, diverse dalle prestazioni pluriperiodali per le quali si rimanda alle specifiche norme contenute nell'art.7 del presente contratto, potranno essere definite a livello aziendale.

Per i lavoratori che normalmente svolgono tali orari, si applicano le seguenti maggiorazioni, fatte salve le condizioni aziendali già di miglior favore:

- per gli orari di tipo A (3x5 e 3x6) 11,5%
- per gli orari di tipo B (2x7) 10,5%
- per gli orari di tipo C (2x5 e 2x6) 4,5%.

A decorrere dall'1.7.94 ai lavoratori suddetti verrà inoltre corrisposto un importo pari al 2% della retribuzione di fatto per ogni ora effettivamente lavorata nei due turni diurni.

Tale importo ricomprende le incidenze su tutti gli istituti contrattuali e di legge, diretti e indiretti, ed assorbe ogni altro trattamento praticato aziendaliemente allo stesso titolo.

Le indennità vanno calcolate con le modalità previste per l'indennità di turno limitatamente ai punti 1 e 2 del secondo comma del successivo punto C.

Ai lavoratori che effettuano orari di tipo A sarà inoltre corrisposto un importo pari al 6% della retribuzione di fatto per ogni ora effettivamente lavorata nel turno notturno.

Tale importo ricomprende le incidenze su tutti gli istituti contrattuali e di legge, diretti e indiretti, ed assorbe ogni altro trattamento praticato aziendaliemente allo stesso titolo.

C - Indennità per lavoro in turni continui e avvicendati (3x7)

Ai lavoratori che prestano la loro opera in turni continui e avvicendati sia diurni che notturni verrà corrisposta una maggiorazione unica del 18,50% sulla retribuzione mensile di fatto.

Ai seguenti effetti la suindicata maggiorazione verrà computata nella retribuzione con i criteri appresso indicati:

1. nel trattamento corrisposto nelle ferie e nei casi di malattia e infortunio: quando il personale interessato risulti assegnato continuativamente alle lavorazioni a turni all'atto del godimento del relativo trattamento contrattuale;
2. nella 13^a e 14^a mensilità in proporzione ai dodicesimi interi di permanenza ai turni nell'anno di riferimento.

Viene riconosciuto il mantenimento in cifra dell'importo relativo all'indennità di turno corrisposta al momento dell'uscita dal turno, in misura pari alle percentuali di cui appresso, ed alle condizioni di età e permanenza nei turni sotto riportate:

Anni di età	Periodo di permanenza nei turni	Percentuali
oltre 50 anni	20 anni effettivi	30%
oltre 53 anni	20 anni effettivi	50%
oltre 55 anni	20 anni effettivi	80%
oltre 55 anni	25 anni effettivi	100%

Il trattamento di cui sopra sarà riconosciuto solo qualora l'uscita dal turno si verifichi a seguito di decisioni della direzione aziendale.

Tale trattamento, alle stesse condizioni di età e di permanenza nei turni e secondo le stesse misure sopraspecificate, sarà riconosciuto anche al lavoratore turnista che, a seguito di permanente inidoneità a prestare lavoro a turno, accertata da adeguata certificazione rilasciata da Istituti di diritto pubblico per grave malattia, sia stato adibito dalla Azienda ad attività non in turno.

Nel caso di nuova assegnazione a turni o agli orari particolari di cui alla precedente lettera B, l'importo di cui sopra non fa parte della retribuzione mensile di fatto presa a base per l'applicazione della maggiorazione turnisti contrattuale ed è assorbito fino a concorrenza soltanto dall'indennità di turno o dalle maggiorazioni per orari particolari.

L'indennità per lavoro in turni continui e avvicendati seguirà ad essere corrisposta anche in caso di temporanea assegnazione a lavori giornalieri per un periodo massimo di 15 giorni consecutivi.

Per i mesi nei quali non è stato prestato lavoro a turno per tutto il mese, e salvo il caso di cui al comma precedente, la maggiorazione suddetta sarà computata per le giornate effettivamente lavorate in turno.

Analogo criterio di computo sarà applicato nell'ipotesi in cui il turnista sia adibito per più di 15 giorni consecutivi nel mese a lavori giornalieri ed in tutti i casi di inizio o di definitiva cessazione di prestazioni di lavoro in turni continui e avvicendati nel corso del mese.

Ai lavoratori suddetti verrà inoltre corrisposto un importo pari alle seguenti percentuali della retribuzione di fatto per ogni ora in turno effettivamente lavorata:

- 1° turno (diurno)	2%
- 2° turno (diurno)	2%
- 3° turno (notturno)	15%.

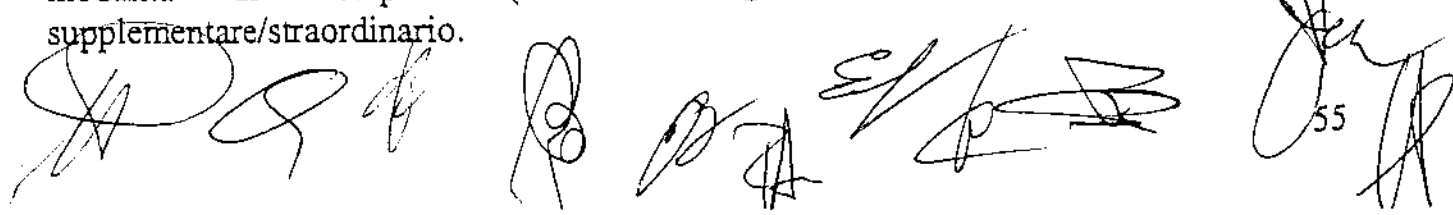
Tale importo ricomprende le incidenze su tutti gli istituti contrattuali e di legge, diretti e indiretti, ed assorbe ogni altro trattamento praticato aziendaliemente allo stesso titolo.

Chiarimenti a verbale

- 1) Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni previste dal presente articolo si chiarisce che le ore non lavorate in dipendenza di festività sono da computare come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.
- 2) Nella fattispecie prevista dall'art.7, lettera C), punto 4) - orari realizzati come media su un arco pluriperiodale - per determinare le maggiorazioni spettanti nel caso di prestazioni, a carattere non collettivo, aggiuntive rispetto all'orario di lavoro programmato, dovrà farsi riferimento all'orario medio settimanale di 37h e 45 minuti che il programma realizza come media su un arco pluriperiodale.
Nella fattispecie sopra indicata, tenuto conto del trattamento previsto dall'art.7, lettera E), punto 4), la maggiorazione spettante per la prestazione eccedente compresa tra 37h e 45 minuti e 40 h sarà pari al 10%.
- 3) Si chiarisce che nei confronti del personale addetto a lavorazioni in turni a ciclo continuo (3x7), in forza alla data del 12 febbraio 2002 trovano applicazione le disposizioni in materia di ferie aggiuntive di cui all'articolo 22 del CCNL Petrolio lubrificanti e GPL 23 luglio 1998, alle condizioni ivi previste.
Si chiarisce inoltre che le disposizioni innanzi richiamate cessano la loro applicabilità nei confronti dei lavoratori assunti a decorrere dal 13/2/2002..

Dichiarazione delle Parti stipulanti

Le Parti sono consapevoli che le problematiche interpretative delle norme di legge e di contratto hanno determinato a livello aziendale situazioni diversificate sulle modalità di computo (riferimento giornaliero/settimanale) del lavoro supplementare/straordinario.



Le Parti, fermo restando quanto previsto all'art.69, si danno atto che nelle imprese nelle quali, ai fini del pagamento delle maggiorazioni per lavoro supplementare/straordinario si sia adottato il riferimento giornaliero, restano in vigore i trattamenti in atto salvo nuova contrattazione aziendale.

Art.9 – Riposo settimanale - giorni festivi
(ex art.10 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non venga concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche, ed i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui ai commi precedenti;
- b) le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
- c) le seguenti festività:
 - 1) Capodanno
 - 2) Epifania (6 gennaio)
 - 3) Assunzione (15 agosto)
 - 4) Ognissanti (1° novembre)
 - 5) Immacolata Concezione (8 dicembre)
 - 6) S. Natale (25 dicembre)
 - 7) S. Stefano (26 dicembre)
 - 8) Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento
 - 9) Il giorno successivo alla Pasqua.

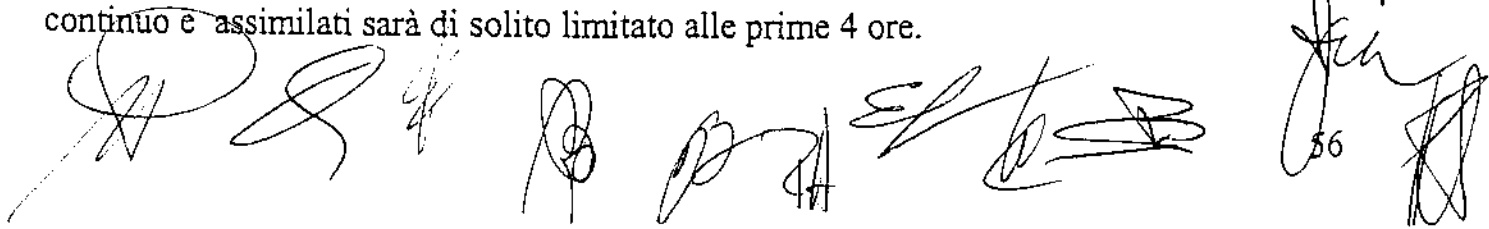
Il lavoro nelle festività sopra indicate è consentito sotto la osservanza delle norme di legge; comunque l'effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico previsto dall'art.22.

Qualora una delle festività di cui alle lettere b) e c) cadesse di domenica è dovuta al lavoratore giornaliero o all'addetto al turno 2x5 o 2x6 una giornata di retribuzione calcolata secondo le norme di cui all'art.18.

In sede aziendale potrà essere concordato di sostituire il trattamento anzidetto con il godimento di una giornata di riposo.

Le norme su riportate si applicano anche nel caso che due delle festività di cui alle lettere b) e c) insieme coincidano con una giornata domenicale.

Nelle giornate del 24 e 31 dicembre l'orario di lavoro con l'esclusione dei turnisti a ciclo continuo e assimilati sarà di solito limitato alle prime 4 ore.



In dette giornate ai lavoratori che non siano stati chiamati a prestare servizio dopo le prime 4 ore nulla spetterà in aggiunta alla retribuzione normale, mentre saranno corrisposte tante quote orarie di paga di fatto senza alcuna maggiorazione, quante saranno le ore di lavoro effettivamente prestate oltre le prime 4 ore.

Art.10 – Riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro
(ex art.7 e 10 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)

I lavoratori non turnisti a ciclo continuo ed assimilati a decorrere dall'anno 2002, in considerazione del ripristino della festività del 2 giugno, hanno diritto di godere annualmente 5 giornate di riposo in sostituzione di quanto previsto dall'AI 26/1/1977 per le ex festività nonché per le ex semifestività di Venerdì Santo e 2 Novembre.

Ai lavoratori giornalieri e turnisti non a ciclo continuo sono riconosciute le seguenti riduzioni dell'orario di lavoro in ragione d'anno alle diverse scadenze:

40 ore ex Accordo interconfederale 22/1/83

20 ore ex C.C.N.L. 12/12/86

8 ore ex C.C.N.L. 3/8/90 per i lavoratori giornalieri, 2x5 e 2x6;

12 ore ex C.C.N.L. 3/8/90 per i lavoratori turnisti 3x5 e 3x6;

I riposi e la riduzione dell'orario di lavoro di cui ai punti precedenti assorbono quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle imprese.

B) A decorrere dall'1/1/99, i riposi e le riduzioni di orario previste al presente articolo sono utilizzati per la realizzazione degli orari di lavoro previsti all'articolo 7.

Art.13 – Minimi contrattuali
(ex art.16 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)
Omissis

Art.15 – Scatti di anzianità
(ex art.18 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)
Omissis

Art.20 – Mensilità aggiuntive
(ex art.19 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)
Omissis

Art.55 – Preavviso di licenziamento e dimissioni
(ex art.36 CCNL petrolio, lubrificanti e GPL)
Omissis

Rinnovo settori lubrificanti e GPL

- Allegato 2 -

Si riportano di seguito le norme specifiche per i settori lubrificanti e GPL che trovano evidenziazione all'interno delle norme del CCNL per gli addetti all'industria chimica, mediante tabelle, note a verbale o note a piè pagina

Art.1

Assunzione

Omissis

Al termine dell'articolo aggiungere

Nota a verbale per i settori Lubrificanti e GPL

In materia di computo delle assunzioni ai fini dell'obbligo di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, per i settori Lubrificanti e GPL sono esclusi dalla base di computo i lavoratori inquadrati nei livelli Q1, Q2, A, B, C, nonché le seguenti figure professionali individuate nei livelli D, E, F, G.

Livello D

- Addetto amministrativo di magazzino
- Addetto archivio centralizzato
- Analista di laboratorio
- Manutentore autonomo con guida e controllo di altri lavoratori
- Capo piazzale
- Capo rampa di impianto di imbottigliamento di GPL
- Preparatore miscelazione olii e grassi
- Strumentista
- Montatore, aggiustatore, installatore autonomo

Livello E

- Addetto di centro servizi o di piccola unità organizzativa (reparto ufficio) di sede centrale o di unità organizzativa di periferia
- Analista di laboratorio
- Quadrista/Conducente di impianto/Operatore sala controllo

Livello F

- Operatore di sala pompe o di parco serbatoi GPL
- Autista polivalente rifornitore di GPL

Livello G

- Autista rifornitore di GPL

Art.2**Periodo di prova**

omissis

Dopo l'ultimo comma aggiungere

Per i settori Lubrificanti e GPL la durata del periodo di prova, riferita all'effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente tabella:

Mesi	Livelli
6	Q1-Q2-A-B
4	C-D-E-F-G
2	H-I

Nota a verbale per i settori Lubrificanti e GPL

Per i settori Lubrificanti e GPL si conferma la non applicazione delle particolari riduzioni del periodo di prova di cui ai punti a), b) e c) del presente articolo.

Art.3**Contratti di lavoro speciali****A) APPRENDISTATO**

Omissis

Al termine aggiungere

Nota a verbale per i settori Lubrificanti e GPL

Per i settori Lubrificanti e GPL, con riferimento al trattamento retributivo previsto per l'apprendista, ferma restando l'applicazione della tabella di cui al presente articolo, lo stesso viene fissato sulla base del minimo contrattuale previsto per la categoria H.

B) CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Omissis

Al termine aggiungere

Nota a verbale per i settori Lubrificanti e GPL

In relazione a quanto previsto al precedente punto 1) si precisa che per i settori lubrificanti e GPL.

- le professionalità inquadrare nei livelli Q1, Q2, A, B, C sono considerate "elevate";
- le professionalità inquadrare nelle categorie D, E, F, G e le professionalità operaie inquadrare nel livello H sono considerate "intermedie"
- le professionalità impiegatizie inquadrare nella categoria H e le professionalità inquadrare nel livello I sono considerate "elementari"

D) RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME

Omissis

Al termine aggiungere

Nota a verbale per i settori Lubrificanti e GPL

In relazione a quanto previsto al punto 6 in materia di periodo di prova, per i settori Lubrificanti e GPL si applica la seguente tabella:

Livelli Q1-Q2-A-B	fino a 1050 ore	in 6 mesi
Livelli C-D-E-F-G	fino a 525 ore	in 4 mesi
Livelli H-I	fino a 350 ore	in 3 mesi

Art.4 Classificazione del personale

Omissis

Inserire nota a piè pagina

Per i settori Lubrificanti e GPL si applica la classificazione del personale riportata al Capitolo del presente Contratto.

Art.6 Passaggio di mansioni

Omissis

Al termine aggiungere

Nota a verbale per i settori Lubrificanti e GPL

Per i settori Lubrificanti e GPL il terzo e quarto allinea del presente articolo sono sostituiti dai seguenti:

- Il lavoratore che disimpegni continuativamente mansioni superiori al proprio livello, sempreché non si tratti di sostituzione temporanea di cui al comma precedente, passa definitivamente nel livello superiore dopo 3 mesi se disimpegni mansioni proprie dei livelli Q1, Q2, A, B, C ; dopo 45 giorni se disimpegni mansioni relative ai livelli D, E, F, G, H.
- Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal presente articolo il disimpegno delle mansioni di livello superiore può essere effettuato anche non continuativamente purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio ai livelli Q1 e Q2, di mesi 8 per il passaggio agli altri livelli.

Art.7**Orario di lavoro****B) Orari annui di lavoro**

- 1) Orario annuo di lavoro dei lavoratori giornalieri e dei lavoratori turnisti 2x5 e 2x6.

Omissis

Inserire nota a piè pagina

Per i settori Lubrificanti e GPL 247,5 giornate lavorative annue e 37 ore e 45 minuti settimanali come orario medio.

- 2) Orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3x5 e 3x6.

Omissis

Inserire nota a piè pagina

Per i settori Lubrificanti e GPL 247 giornate lavorative annue e 37 ore e 45 minuti settimanali come orario medio di riferimento.

Omissis

G) Premio presenza

Omissis

Al termine aggiungere

Nota a verbale per i settori Lubrificanti e GPL

Per i settori Lubrificanti e GPL non si applica l'istituto del premio presenza di cui al presente punto G).

H) Lavoro notturno, festivo e a turni

Omissis

Al termine aggiungere

Nota a verbale per i settori Lubrificanti e GPL

Per i settori Lubrificanti e GPL, relazione a quanto previsto al precedente punto 1) in materia di lavoro notturno, si considera tale quello effettuato tra le ore 21 e le 6 antimeridiane.

Art.8 - Maggiorazioni per lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo ed a turni

Omissis

Inserire nota a piè pagina

Per i settori Lubrificanti e GPL l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo ... del presente Contratto.

Art.9 Riposo settimanale - Giorni festivi

Omissis

Inserire nota a piè pagina

Per i settori Lubrificanti e GPL l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo del presente Contratto.

Art.10 Riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro

Omissis

Inserire nota a piè pagina

Per i settori Lubrificanti e GPL l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo del presente Contratto.

Art.11 Ferie

Omissis

Al termine aggiungere

Nota a verbale per i settori Lubrificanti e GPL

Per i settori Lubrificanti e GPL il secondo comma del presente articolo è sostituito dal seguente:

Lavoratori con anzianità di servizio:

A) fino a 10 anni: 4 settimane;

B) oltre i 10 anni e fino ai 18: 4 settimane e tre giorni;

C) oltre i 18 anni: 5 settimane e due giorni

Art.13 Minimi contrattuali

Omissis

Inserire nota a piè pagina

Per i settori Lubrificanti e GPL si applica il trattamento economico previsto al Capitolo del presente Contratto.

Art.15 Scatti di anzianità

Omissis

Inserire nota a piè pagina

Per i settori Lubrificanti e GPL l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo del presente Contratto.

Art.16**Premio di partecipazione**

Omissis

Al termine aggiungere

Nota a verbale per i settori Lubrificanti e GPL

Per i settori Lubrificanti e GPL la regolamentazione del presente articolo sostituisce integralmente la disciplina sul premio di produttività di cui all'articolo 21 del CCNL petrolio privato, lubrificanti e GPL 3/6/1994 e successive modificazioni.

Le Parti si danno inoltre atto della non operatività per il settore dei lubrificanti di quanto previsto al nono comma per le imprese fino a 100 addetti che non abbiano svolto contrattazione aziendale.

Art. 20**13^a mensilità**

Omissis

Inserire nota a piè pagina

Per i settori Lubrificanti e GPL l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo del presente Contratto.

Art. 23**Computo della maggiorazione per lavoro a turni
agli effetti degli istituti contrattuali**

Omissis

Inserire nota a piè pagina

Per i settori lubrificanti e GPL l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo del presente Contratto.

Art. 24**Indennità speciali per i lavoratori
di cui gruppi 1) e 2) dell'articolo 4**

Omissis

Al termine aggiungere

Nota a verbale per le imprese dei settori dei Lubrificanti e del GPL

Per i settori Lubrificanti e GPL le indennità di cui ai punti A) e B) sostituiscono a far data dal 1/1/2003 le indennità di cui all'articolo 24 e 27 del CCNL petrolio privato, lubrificanti e GPL 3/6/1994.

Le Parti si danno inoltre atto della non operatività delle disposizioni di cui al punto C)

Art. 27**Trasferta**

Omissis

Al termine aggiungere

Nota a verbale per le imprese dei settori dei Lubrificanti e del GPL

Per i settori Lubrificanti e GPL, la presente regolamentazione si applica a decorrere dal 1° gennaio 2003. In luogo del trattamento previsto al punto d) del paragrafo 1 (50%, 35%, e 20%), le aliquote da applicare sono rispettivamente il 25%, 15%, 10%.

In relazione all'applicazione dell'istituto contrattuale della trasferta, considerato il differente trattamento previsto per il personale addetto alle vendite, le Parti si riservano di riesaminare la materia in occasione della revisione della struttura classificatoria dei settori.

Art. 30 Quadri, lavoratori con funzioni direttive e assimilati

Omissis

Al termine aggiungere

Nota a verbale per le imprese dei Lubrificanti e del GPL

Per i settori Lubrificanti e GPL le previsioni di cui al punto 9) del presente articolo non trovano applicazione.

Si precisa che i lavoratori quadri e direttivi di tali settori, fermo restando il diritto al godimento delle riduzioni di orario di cui all'art. 10, tenuto conto della non applicabilità nei loro confronti della disciplina legislativa e contrattuale in materia di lavoro eccedente e/o straordinario, se espressamente richiesti dalle imprese di prestazioni lavorative notturne e nei giorni festivi hanno diritto al riconoscimento del lavoro effettuato.

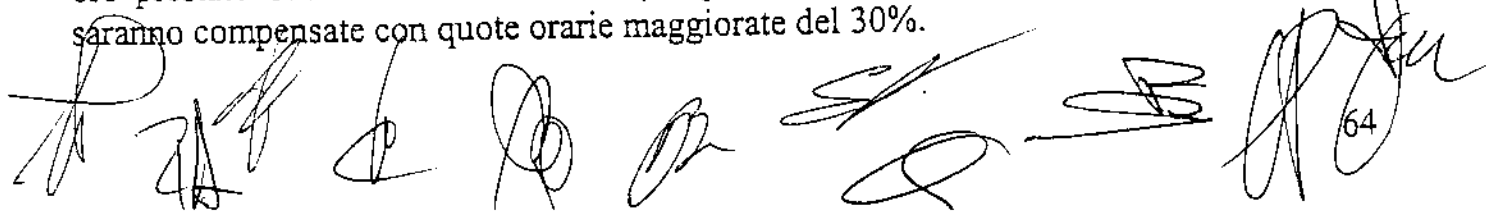
Art. 32 - Disposizioni per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia

Omissis

Al termine aggiungere

Nota a verbale per le imprese dei Lubrificanti e del GPL

Per i settori Lubrificanti e GPL, in deroga al trattamento previsto al presente articolo, le ore prestate oltre le 45 settimanali (44 per l'autista kilolitrico e per l'autobottista) saranno compensate con quote orarie maggiorate del 30%.



Art. 42**Malattia e infortunio**

Omissis

Al termine aggiungere

Nota a verbale per i settori dei Lubrificanti e del GPL

Per i settori Lubrificanti e GPL il presente articolo si applica dal 1/1/2003. Per gli eventi morbosi in corso a tale data si farà riferimento alla precedente regolamentazione.

In relazione a quanto sopra si precisa che sono considerati esclusivamente gli eventi morbosi verificatisi a partire dal 1/1/2000.

Art. 43**Trattamento per maternità**

Omissis

Al termine aggiungere

Nota a verbale per i settori dei Lubrificanti e del GPL

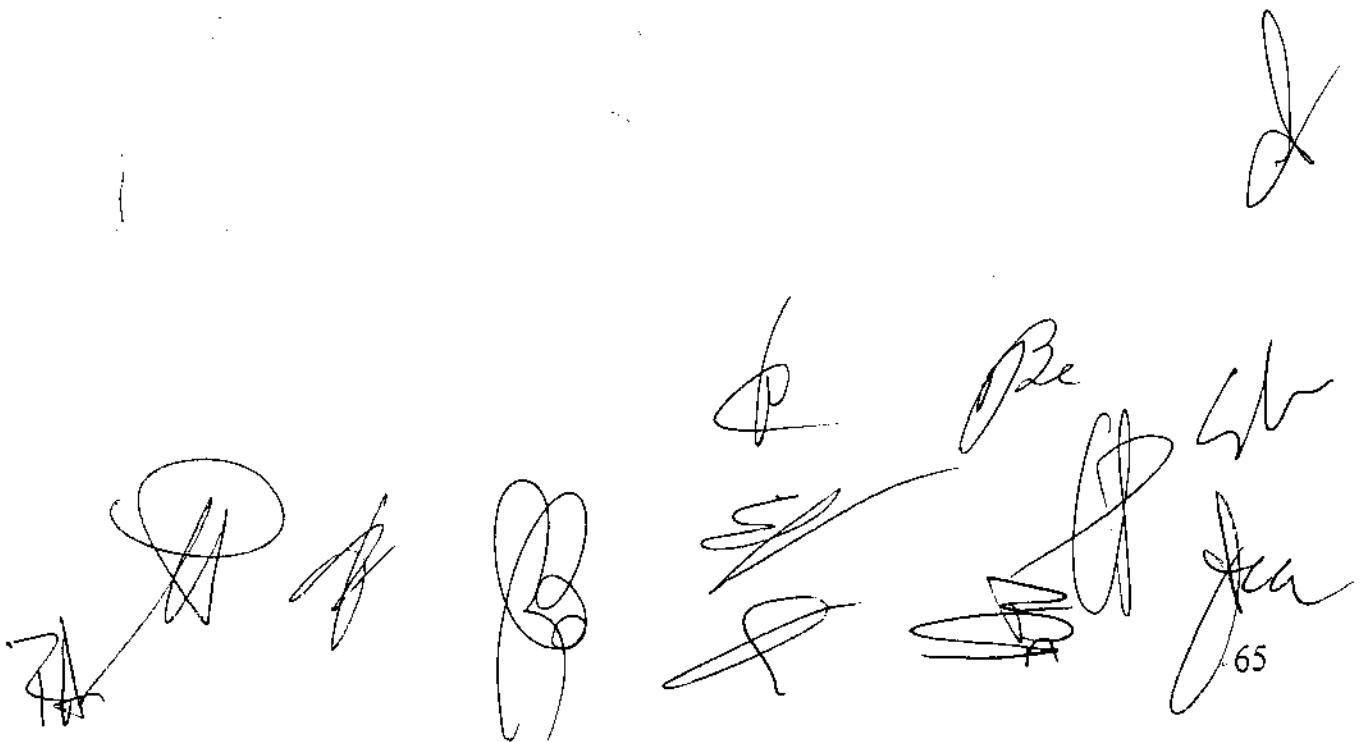
Per i settori Lubrificanti e GPL il presente articolo si applica per le assenze per maternità iniziate dal 1/1/2003.

Art. 55**Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

Omissis

Inserire nota a piè pagina

Per i settori Lubrificanti e GPL l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo del presente Contratto.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals involved in the document's approval or signing process.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Di seguito si riportano le tabelle che prevedono alle relative decorrenze:

- gli incrementi del trattamento contrattuale
- gli importi da erogarsi a titolo di una tantum
- i nuovi trattamenti contrattuali.

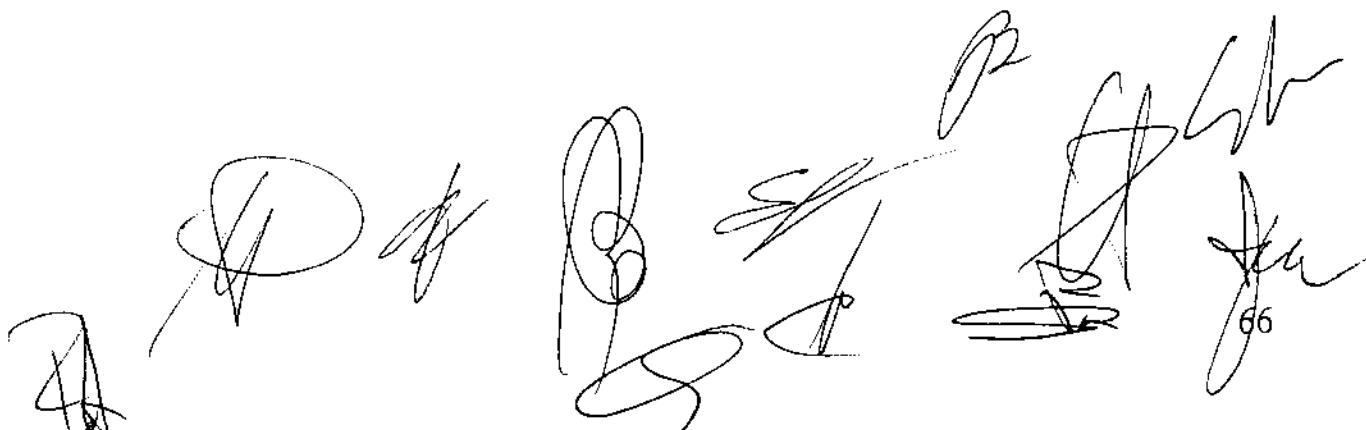
Con riferimento alla una tantum si precisa che la stessa viene erogata, compatibilmente con i necessari tempi tecnici, con le competenze del mese di febbraio 2002 a tutti i lavoratori in forza e con diritto a trattamento economico alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Tale una tantum :

- deve essere corrisposta anche nei casi di dipendenti che alla data di sottoscrizione del presente accordo fossero risultati assenti con diritto alla retribuzione ovvero con diritto ad un trattamento economico sostitutivo,
- non è frazionabile in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1/1/2002 - 12/2/2002,
- va riproporzionata solo nei casi di lavoratori apprendisti (utilizzando la medesima percentuale prevista per il trattamento retributivo applicato) e lavoratori a tempo parziale (secondo l'orario di lavoro previsto).

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo dell'una tantum in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detta una tantum non ha riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto al secondo comma dell'articolo 2120 c.c., le Parti convengono che le somme riconosciute a titolo di una tantum sono escluse dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.



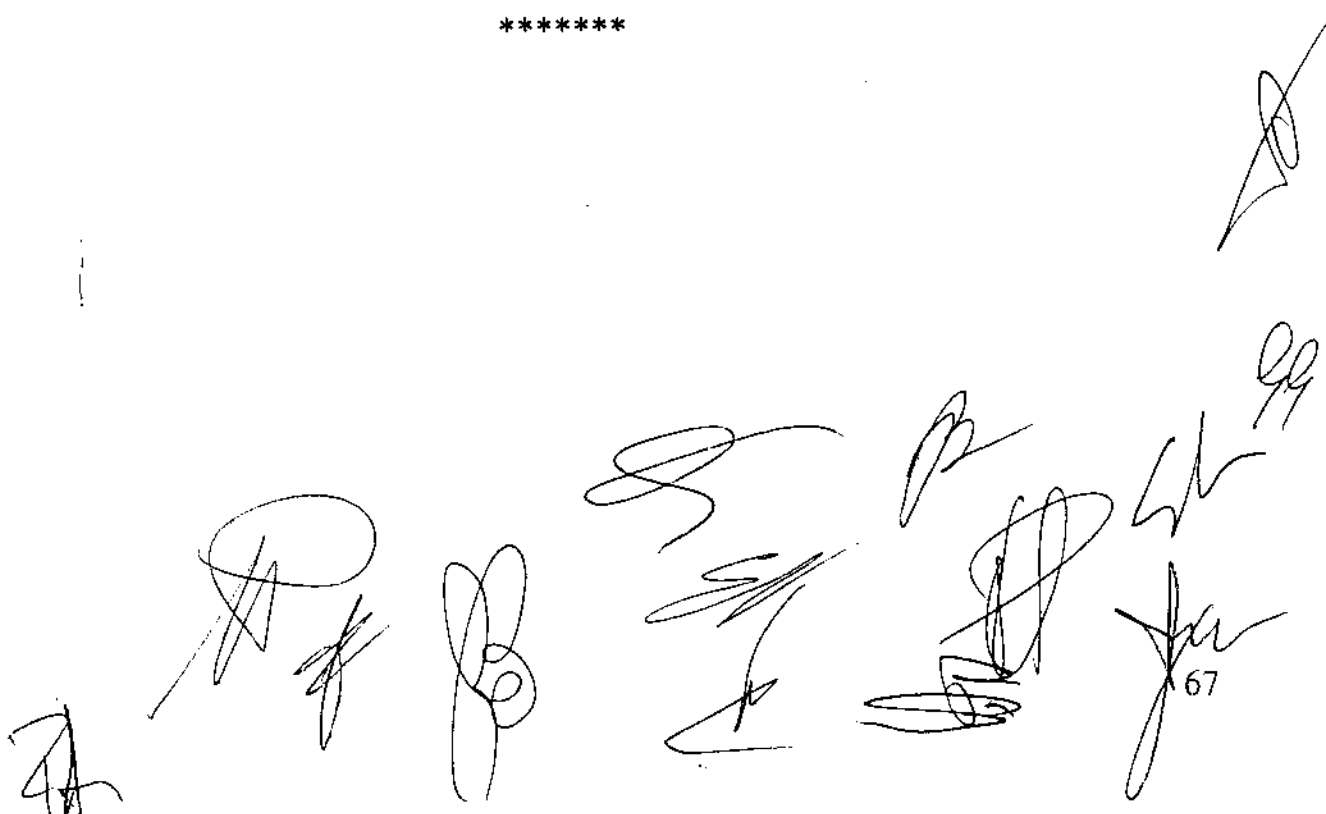
Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including several illegible signatures and a signature with the number 66 below it.

ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE

A decorrere dal 1° luglio 2002 l'EAR dei lavoratori con qualifica di quadro è pari a 150 euro. L'incremento contrattualmente determinato, pari a 15.72 euro, è assorbibile dal superminimo individuale.

DETERMINAZIONE DEI VALORI PARAMETRALI PER IL RINNOVO CONTRATTUALE DI SECONDO BIENNIO (2004/2005)

- SETTORE CHIMICO/CHIMICO FARMACEUTICO: EURO 11.34
- SETTORE FIBRE: EURO 11.02
- SETTORE CERAMICA E ABRASIVI: EURO 10.60

The bottom section of the document contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be '67' and another that looks like '69'. The signatures are written in black ink on a white background.

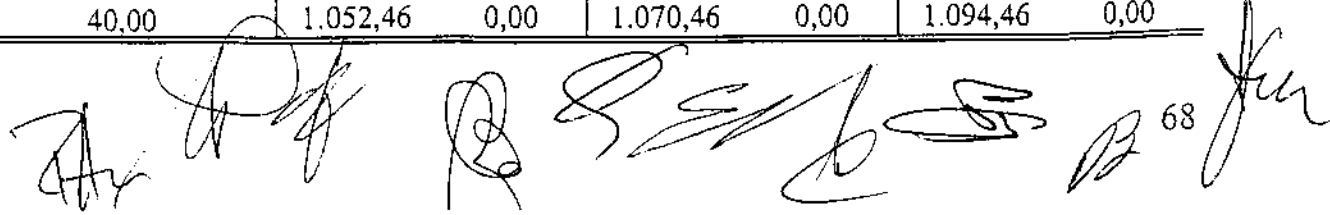
CHIMICO - FARMACEUTICO

Incrementi in Euro del trattamento contrattuale

Cat/PO	01/03/2002		01/09/2002		01/06/2003		Totale biennio	
	Min	IPO	Min	IPO	Min	IPO	Min	IPO
A1	24,00	9,00	30,00	10,00	38,00	19,00	92,00	38,00
A2	24,00	8,00	30,00	9,00	38,00	9,00	92,00	26,00
A3	24,00	7,00	30,00	8,00	38,00	8,00	92,00	23,00
B1	23,00	7,00	27,00	8,00	32,00	11,00	82,00	26,00
B2	23,00	6,00	27,00	7,00	32,00	8,00	82,00	21,00
C1	22,00	7,00	24,00	8,00	30,00	4,00	76,00	19,00
C2	22,00	6,00	24,00	7,00	30,00	3,00	76,00	16,00
D1	21,00	7,00	21,00	9,00	27,00	3,00	69,00	19,00
D2	21,00	5,00	21,00	8,00	27,00	2,00	69,00	15,00
D3	21,00	4,00	21,00	6,00	27,00	2,00	69,00	12,00
E1	18,00	4,00	19,00	5,00	24,00	5,00	61,00	14,00
E2	18,00	3,00	19,00	2,00	24,00	3,00	61,00	8,00
E3	18,00	2,00	19,00	1,00	24,00	1,00	61,00	4,00
E4	18,00	1,00	19,00	0,00	24,00	1,00	61,00	2,00
F	18,00	0,00	18,00	0,00	24,00	0,00	60,00	0,00

Una Tantum e Trattamento contrattuale in Euro

Cat/PO	Una tantum	01/03/2002		01/09/2002		01/06/2003	
		Min	IPO	Min	IPO	Min	IPO
A1	72,00	1.499,52	148,96	1.529,52	158,96	1.567,52	177,96
A2	72,00	1.499,52	73,07	1.529,52	82,07	1.567,52	91,07
A3	72,00	1.499,52	44,70	1.529,52	52,70	1.567,52	60,70
B1	66,00	1.379,22	93,76	1.406,22	101,76	1.438,22	112,76
B2	66,00	1.379,22	65,39	1.406,22	72,39	1.438,22	80,39
C1	64,00	1.285,25	82,40	1.309,25	90,40	1.339,25	94,40
C2	64,00	1.285,25	56,61	1.309,25	63,61	1.339,25	66,61
D1	62,00	1.183,03	108,23	1.204,03	117,23	1.231,03	120,23
D2	62,00	1.183,03	59,74	1.204,03	67,74	1.231,03	69,74
D3	62,00	1.183,03	42,73	1.204,03	48,73	1.231,03	50,73
E1	50,00	1.080,87	95,41	1.099,87	100,41	1.123,87	105,41
E2	50,00	1.080,87	74,27	1.099,87	76,27	1.123,87	79,27
E3	50,00	1.080,87	46,42	1.099,87	47,42	1.123,87	48,42
E4	50,00	1.080,87	22,17	1.099,87	22,17	1.123,87	23,17
F	40,00	1.052,46	0,00	1.070,46	0,00	1.094,46	0,00



FIBRE CHIMICHE

Incrementi in Euro del trattamento contrattuale

Cat/PO	01/03/2002		01/12/2002		01/09/2003		Totale biennio	
	Min	IPO	Min	IPO	Min	IPO	Min	IPO
A1	24,00	7,00	30,00	10,00	33,00	22,00	87,00	39,00
A2	24,00	6,00	30,00	9,00	33,00	12,00	87,00	27,00
A3	24,00	5,00	30,00	8,00	33,00	11,00	87,00	24,00
B1	23,00	6,00	27,00	8,00	28,00	12,00	78,00	26,00
B2	23,00	5,00	27,00	7,00	28,00	9,00	78,00	21,00
C1	22,00	6,00	24,00	8,00	26,00	6,00	72,00	20,00
C2	22,00	5,00	24,00	7,00	26,00	4,00	72,00	16,00
D1	21,00	5,00	22,00	8,00	24,00	5,00	67,00	18,00
D2	21,00	4,00	22,00	7,00	24,00	3,00	67,00	14,00
D3	21,00	3,00	22,00	6,00	24,00	2,00	67,00	11,00
E1	18,00	3,00	20,00	5,00	23,00	3,00	61,00	11,00
E2	18,00	2,00	20,00	2,00	23,00	1,00	61,00	5,00
E3	18,00	0,00	20,00	1,00	23,00	0,00	61,00	1,00
E4	18,00	0,00	20,00	0,00	23,00	0,00	61,00	0,00
F	18,00	0,00	19,00	0,00	21,00	0,00	58,00	0,00

Una Tantum e Trattamento contrattuale in Euro

Cat/PO	Una tantum	01/03/2002		01/12/2002		01/09/2003	
		Min	IPO	Min	IPO	Min	IPO
A1	68,00	1.499,52	146,96	1.529,52	156,96	1.562,52	178,96
A2	68,00	1.499,52	71,07	1.529,52	80,07	1.562,52	92,07
A3	68,00	1.499,52	42,70	1.529,52	50,70	1.562,52	61,70
B1	64,00	1.379,22	92,76	1.406,22	100,76	1.434,22	112,76
B2	64,00	1.379,22	64,39	1.406,22	71,39	1.434,22	80,39
C1	62,00	1.285,25	81,40	1.309,25	89,40	1.335,25	95,40
C2	62,00	1.285,25	55,61	1.309,25	62,61	1.335,25	66,61
D1	57,00	1.183,03	106,23	1.205,03	114,23	1.229,03	119,23
D2	57,00	1.183,03	58,74	1.205,03	65,74	1.229,03	68,74
D3	57,00	1.183,03	41,73	1.205,03	47,73	1.229,03	49,73
E1	46,00	1.080,87	94,41	1.100,87	99,41	1.123,87	102,41
E2	46,00	1.080,87	73,27	1.100,87	75,27	1.123,87	76,27
E3	46,00	1.080,87	44,42	1.100,87	45,42	1.123,87	45,42
E4	46,00	1.080,87	21,17	1.100,87	21,17	1.123,87	21,17
F	40,00	1.052,46	0,00	1.071,46	0,00	1.092,46	0,00

SETTORI CERAMICA E ABRASIVI

Incrementi in Euro del trattamento contrattuale

Cat/PO	01/03/2002		01/12/2002		01/06/2003		Totale biennio	
	Min	IPO	Min	IPO	Min	IPO	Min	IPO
A1	26,00	3,00	35,00	7,00	31,00	10,00	92,00	20,00
B1	25,00	3,00	32,00	6,00	29,00	3,00	86,00	12,00
B2	25,00	2,00	32,00	2,00	29,00	2,00	86,00	6,00
C1	24,00	3,00	27,00	4,00	25,00	5,00	76,00	12,00
C2	24,00	2,00	27,00	3,00	25,00	4,00	76,00	9,00
C3	24,00	1,00	27,00	3,00	25,00	3,00	76,00	7,00
D1	22,00	2,00	22,00	7,00	23,00	5,00	67,00	14,00
D2	22,00	1,00	22,00	3,00	23,00	3,00	67,00	7,00
D3	22,00	1,00	22,00	1,00	23,00	1,00	67,00	3,00
E1	21,00	2,00	16,00	5,00	22,00	2,00	59,00	9,00
E2	21,00	1,00	16,00	2,00	22,00	0,00	59,00	3,00
E3	21,00	1,00	16,00	0,00	22,00	0,00	59,00	1,00
F	18,00	0,00	16,00	0,00	22,00	0,00	56,00	0,00

Una Tantum e Trattamento contrattuale in Euro

Cat/PO	Una tantum	01/03/2002		01/12/2002		01/06/2003	
		Min	IPO	Min	IPO	Min	IPO
A1	64,00	1.438,51	80,47	1.473,51	87,47	1.504,51	97,47
B1	62,00	1.339,38	114,04	1.371,38	120,04	1.400,38	123,04
B2	62,00	1.339,38	35,05	1.371,38	37,05	1.400,38	39,05
C1	59,00	1.171,05	81,50	1.198,05	85,50	1.223,05	90,50
C2	59,00	1.171,05	63,46	1.198,05	66,46	1.223,05	70,46
C3	59,00	1.171,05	29,92	1.198,05	32,92	1.223,05	35,92
D1	53,00	1.071,44	98,06	1.093,44	105,06	1.116,44	110,06
D2	53,00	1.071,44	49,03	1.093,44	52,03	1.116,44	55,03
D3	53,00	1.071,44	37,15	1.093,44	38,15	1.116,44	39,15
E1	50,00	1.018,79	46,42	1.034,79	51,42	1.056,79	53,42
E2	50,00	1.018,79	31,47	1.034,79	33,47	1.056,79	33,47
E3	50,00	1.018,79	11,33	1.034,79	11,33	1.056,79	11,33
F	40,00	999,78	0,00	1.015,78	0,00	1.037,78	0,00

SETTORI LUBRIFICANTI E GPL

Incrementi in Euro del minimo contrattuale

Livelli	01/03/2002	01/09/2002	01/06/2003	Totale biennio
Q1	38,49	51,00	55,00	144,49
Q2	37,03	45,00	47,00	129,03
A	36,85	39,00	42,00	117,85
B	34,44	36,00	38,00	108,44
C	32,09	31,00	33,00	96,09
D	30,47	30,00	30,00	90,47
E	27,58	25,00	29,00	81,58
F	23,59	24,00	28,00	75,59
G	21,85	23,00	27,00	71,85
H	20,41	21,00	25,00	66,41
I	18,04	19,00	23,00	60,04

Wm F. Kett

Una tantum e minimi contrattuali in Euro

Livelli	Una tantum	01/03/2002	01/09/2002	01/06/2003
Q1	77,00	1.812,00	1.863,00	1.918,00
Q2	74,00	1.668,00	1.713,00	1.760,00
A	74,00	1.642,00	1.681,00	1.723,00
B	69,00	1.527,00	1.563,00	1.601,00
C	65,00	1.410,00	1.441,00	1.474,00
D	61,00	1.318,00	1.348,00	1.378,00
E	56,00	1.249,00	1.274,00	1.303,00
F	48,00	1.182,00	1.206,00	1.234,00
G	44,00	1.172,00	1.195,00	1.222,00
H	41,00	1.106,00	1.127,00	1.152,00
I	37,00	1.021,00	1.040,00	1.063,00

DEFGH

Paul Bellin

John Newton

Handwritten signature: *[Signature]*

Beer taken
all Run
Sept 1900

Kandidat

22/06/01
The L.
Mr. [unclear]
[unclear]