

# Contratto regionale di lavoro

per i dipendenti delle imprese artigiane dei settori

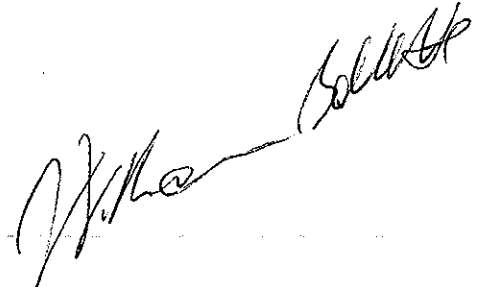
**chimica, gomma-plastica, vetro, presidi sanità**

**dell'Emilia Romagna**

UNA  
CONFARTIGIANATO  
LAAI  
ASA



ILCEM CGIL  
EMCA CISL  
ILCEM UIL



## FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA

Nel confermare quanto previsto dal precedente CIRL del maggio 1996, ed in considerazione dell'evoluzione tecnologica e della crescita competitiva delle imprese, nonché dell'aggiornamento ed all'accrescimento delle competenze dei lavoratori, le parti, con particolare riferimento alle azioni che saranno avviate nell'ambito del costituito FONDARTIGIANATO (Fondo Interprofessionale Artigianato per la Formazione continua), ribadendo altresì la possibilità di utilizzo di fondi pubblici messi a disposizione per questo tipo di iniziativa, contribuiranno ad individuare i fabbisogni formativi del settore, gli obiettivi e programmi, in coerenza con quanto previsto dall'articolazione regionale, inerenti principalmente a:

- azioni formative volte a migliorare la professionalità dei lavoratori, a partire da quelle meno qualificate
- azioni formative volte a realizzare concrete azioni di pari opportunità in ambito aziendale e/o territoriale
- azioni formative volte a realizzare concrete azioni di inserimento per lavoratori disabili o provenienti da paesi esteri
- azioni formative volte a realizzare, in caso di crisi aziendale, il reinserimento produttivo dei lavoratori nella stessa o in altre realtà aziendali
- azioni formative atte all'alfabetizzazione dei lavoratori stranieri
- azioni formative in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, in rapporto anche con gli OPTA

A tal fine le parti, a livello territoriale per meglio rispondere alle diverse e specifiche esigenze, si incontreranno di norma una volta l'anno, o su convocazione di una delle parti, per analizzare i bisogni formativi e progettare di conseguenza idonei piani e progetti formativi.



## ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, le ore eccedenti la quarantesima sono da considerarsi prestazioni straordinaria che verrà retribuita o recuperata (flessibilità e banca ore) secondo le modalità previste per questi istituti ai capitoli successivi e, ove non regolamentate, al contratto nazionale.

Le parti riconoscono che la qualità delle soluzioni organizzative, nella ricerca di un'efficiente posizionamento competitivo del sistema delle imprese, si realizza anche attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario lavorativo.

Pertanto, per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive, per assecondare la variabilità delle richieste di mercato, per contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario e per i periodi di sospensione del lavoro, le parti riconoscono idonea l'adozione di :

### a) flessibilità dell'orario di lavoro

per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 88 ore nell'anno.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà di norma entro un periodo di sei mesi e di periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Per le ore prestate oltre l'orario di lavoro contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi. Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero ed all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda, i lavoratori e le rappresentanze sindacali aziendali, laddove presenti.

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

La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

### b) Articolazione plurisettimanale dell'orario contrattuale

In coerenza con quanto previsto dall'art. del Decreto Legislativo 66/03 si stabilisce che l'orario normale di lavoro è fissato in (quaranta) ore medie settimanali calcolate nell'arco di ogni semestre fisso calcolato dal 1 gennaio al 30 giugno e dal 1 luglio al 31 dicembre di ogni anno.

Le modalità applicative, relative all'articolazione plurisettimanale dell'orario contrattuale saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda, i lavoratori, o tra le loro rappresentanze. Le modalità dovranno essere comunicate alle OOSS firmatarie del presente accordo e all'Ente Bilaterale con un preavviso di venti giorni almeno, e potranno essere soggette a verifica trimestrale su richiesta di una delle parti presso la sede del bacino territoriale (vedi modello allegato 1).

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione normale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

Se alla verifica semestrale dell'orario effettuato nel periodo considerato, si riscontrassero ore eccedenti la quarantesima, calcolata come media settimanale del semestre, queste verranno retribuite con una maggiorazione del 27%.



In coerenza con quanto previsto dall'art. 4 commi 2-3-4 del Decreto Legislativo 66/2003, si conviene che l'orario massimo di lavoro sia calcolato con una periodicità semestrale e non superi mediamente le 48 ore settimanali.

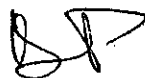
La modalità dell'articolazione plurisettimanale è considerata sperimentale fino alla scadenza naturale del presente contratto i cui effetti economici, potranno diventare ultrattivi alla conferma della sperimentazione.

### c) BANCA ORE

In attuazione con quanto previsto all'art. 26 bis del CCNL del 11/7/2000, le parti convengono che il lavoratore, ogni inizio anno e attraverso lettera scritta, possa recuperare le ore di straordinario effettuate, in tutto od in parte, con accumulo in una "banca ore individuale", fermo restando la relativa maggiorazione regolarmente retribuita.

Il recupero di tali ore potrà avvenire entro 18 mesi solari dalla data di effettuazione, attraverso la scelta prioritaria del lavoratore con fruizione di permessi ad ore o multipli delle stesse, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive dell'azienda; comunque i permessi di recupero potranno essere temporaneamente sospesi al verificarsi di assenze non programmate di altri lavoratori.

Trascorso il periodo sopraindicato, le ore maturate in banca ore dovranno essere liquidate al lavoratore sulla base della retribuzione corrente in atto alla data di erogazione.



## LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI

Il ricorso al lavoro supplementare e straordinario deve avere carattere eccezionale e temporaneo e trovare giustificazione in necessità aziendali di carattere imprescindibile. Qualora si presenti l'esigenza di effettuare lavoro supplementare e straordinario le aziende ne daranno comunicazione preventiva direttamente ai lavoratori e alle rappresentanze sindacali aziendali, laddove esistano.

Qualora si presenti l'esigenza di passare ad orari di lavoro a turni avvicendati, le aziende ne daranno comunicazione preventiva sia ai lavoratori che alle rappresentanze sindacali aziendali, laddove esistano, sia alle OO.SS. territoriali (Vedi fac-simile allegato).

Per il lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno e a turni sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, salvo i trattamenti di miglior favore già presenti aziendalimente.

1) Lavoro supplementare (fino alla 40° ora)	18%
2) Lavoro straordinario diurno feriale (dalla 41° ora alla 47° ora )	25%
(dalla 48° ora e oltre)	32%
3) Lavoro non straordinario compiuto nei giorni festivi	50%
4) Lavoro straordinario festivo e/o domenicale	70%
5) Lavoro domenicale con riposo compensativo	25%
6) Lavoro domenicale con riposo compensativo non compreso in turni avvicendati per il solo settore vetro	10%
7) Lavoro domenicale con riposo compensativo turnisti, per il solo settore vetro	32%
8) Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	40%
9) Lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati per il solo settore vetro	65% 50%
10) Lavoro effettuato in turni avvicendati turni diurni	4%
turni notturni	40%
11) Turnisti a ciclo continuo: notturno	50%
12) Lavoro straordinario festivo notturno	75%



## DIRITTI

### PERMESSI PER DONATORI DI MIDOLLO OSSEO

L'azienda riconoscerà al lavoratore, donatore di midollo osseo, un permesso retribuito di 2 giorni per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo, comprovati da specifica documentazione ed idonea certificazione medica.

### LIQUIDAZIONE TFR

Il TFR dovuto al lavoratore, in caso di cessazione del rapporto, ai sensi della Legge 297 del 20.5.1982, dovrà essere corrisposto con la mensilità coincidente alla data di pubblicazione dell'indice di rivalutazione ISTAT, nel caso in cui la pubblicazione avvenisse in data successiva all'elaborazione della busta paga verrà corrisposto con la mensilità successiva.



# APPRENDISTATO

In base a quanto previsto dall'intesa 14 febbraio 2006, le parti rinviando al livello nazionale la definizione dell'istituto.

Dopo il rinnovo del CCNL, e comunque entro un anno dalla firma del presente contratto, le parti a livello regionale, si incontreranno per valutare la materia in oggetto.



## TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

### OPERAI

Il trattamento economico durante i primi tre giorni di malattia è pari al 75% della retribuzione. Detta riduzione non si applica se la malattia o l'infortunio non sul lavoro hanno una durata certificata superiore a 7 giorni di calendario.

### APPRENDISTI

Per quanto riguarda gli apprendisti (operai e impiegati) il trattamento economico di malattia è pari al 75% per i primi tre giorni ed al 50% della normale retribuzione netta dal 4° al 20° giorno. Dal 21° giorno l'apprendista percepirà la stessa percentuale di integrazione pagata dalla ditta al lavoratore ammalato.

### MALATTIA DURANTE IL PERIODO DI PROVA

Il lavoratore in prova ha diritto, in caso di malattia, alla indennità di malattia a carico dell'azienda al massimo fino al termine del periodo in cui si sarebbe dovuta concludere la prova; oltre tale data il lavoratore ha diritto alla sola indennità a carico dell'INPS, laddove prevista.

La malattia intervenuta durante il periodo di prova, sospende la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso, e al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

OSP

W/S.

SP

SP

OSP



## PREMIO ANNUO VARIABILE

Si conviene di istituire un premio annuo variabile per la durata quadriennale del contratto. Il premio quadriennale, calcolato sul IV° livello, viene articolato secondo i seguenti indicatori e omnicomprendivo di ogni incidenza sugli istituti di Legge e di Contratto:

- andamento imprese (dati osservatorio EBER): valore 1/3 del premio massimo totale
- sospensioni/riduzioni EBER: valore 1/3 del premio massimo totale
- n° dipendenti (osservatorio EBER): valore 1/3 del premio massimo totale

Gli indicatori e la scala parametratale sono validi per il calcolo del premio dell'anno 2005, da corrispondersi entro la mensilità di Settembre 2006.

Per gli anni successivi le parti si impegnano a verificare complessivamente la validità dei parametri e della scala parametratale, anche in considerazione delle modifiche regolamentari intervenute in EBER per il trattamento delle sospensioni, fermo restando che la corresponsione del premio avverrà entro la mensilità di settembre di ogni anno solare.

Le parti si danno atto che l'accordo sul premio variabile rientra nelle disposizioni di Legge sulla decontribuzione.

## EROGAZIONE DEL PREMIO

Le parti si incontreranno entro il 31/7 di ogni anno per la rilevazione dei dati e del relativo premio, prendendo a riferimento i risultati dell'anno precedente.

Il premio annuo variabile costituisce retribuzione differita, pertanto le modalità di erogazione saranno le seguenti:

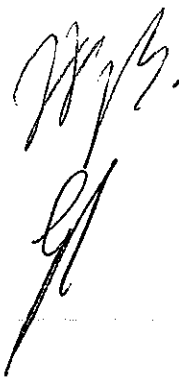
- ai lavoratori a tempo indeterminato il premio sarà erogato sulla base dei dodicesimi lavorati nell'anno precedente (un rateo mensile è uguale a 16 giorni di calendario)
- ai lavoratori a tempo determinato, con contratto di inserimento e di somministrazione, il premio sarà erogato in 365esimi, sulla base dei giorni di durata del rapporto di lavoro dell'anno precedente
- ai lavoratori apprendisti il premio sarà riproporzionato a seconda della quota percentuale dello scaglione retributivo di riferimento
- ai lavoratori part-time il premio sarà riproporzionato sulla base delle ore di lavoro previste dal contratto individuale

Il premio non matura in caso di assenza per servizio militare e di aspettativa non retribuita

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della determinazione del premio annuale, sarà corrisposta una somma pari al 50% dell'ultimo premio corrisposto, espressa in dodicesimi.

AP





N° imprese                      Importi corrispondenti

N° imprese	importi
Fino a 799	0 €
Da 800 a 819	20 €
Da 820 a 839	40 €
Da 840 a 859	60 €
Da 860 a 879	80 €
Da 880 a 929	100 €
Da 930 a 949	120 €
Da 950 a 999	150 €
Da 1000 a 1199	170 €
da 1200 e oltre	200 €

N° dipendenti                      Importi corrispondenti

N° dipendenti	importi
Fino a 4399	0 €
Da 4400 a 4499	20 €
Da 4500 a 4549	30 €
Da 4550 a 4599	80 €
Da 4600 a 4699	100 €
Da 4700 a 4799	120 €
Da 4800 a 4899	150 €
Da 4900 a 4999	170 €
Da 5000 e oltre	200 €

N° sospensioni                      Importi corrispondenti

N° sospensioni/ riduzioni	importi
Fino a 67	0 €
Da 66 a 62	20 €
Da 61 a 57	30 €
Da 56 a 52	50 €
Da 51 a 47	80 €
Da 46 a 44	100 €
Da 43 a 41	110 €
Da 40 a 36	120 €
Da 35 a 31	150 €
Da 30 a 26	180 €
25 o meno	200 €

*ST*

*W/B. PV*  
*PA*

*PA*

## ARRETRATI

A titolo di copertura del periodo pregresso , in considerazione del protrarsi della trattativa che le parti non hanno potuto concludere per mancanza di una intesa nazionale applicativa dell'accordo interconfederale, si riconosce, una quota forfetaria omnicomprensiva di €. 300,00 uguale per tutti i livelli, riproporzionata per part-time e apprendisti.

L'erogazione sarà effettuata per i lavoratori in forza nell'anno 2004 e ancora in forza alla data prima di erogazione e sarà corrisposta in dodicesimi rispetto ai mesi lavorati nell'anno considerato.

L'erogazione avverrà in tre tranches di pari importo da effettuarsi con le seguenti modalità:

100 euro, prima tranche mensilità di giugno 2006;

100 euro, seconda tranche con la mensilità di novembre 2006;

100 euro, terza tranche con la mensilità di febbraio 2007.

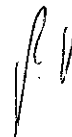
In caso di cessazione del rapporto di lavoro di coloro i quali abbiano maturato il diritto agli arretrati, le tranches ancora non erogate verranno corrisposte unitamente al prospetto paghe relativo al mese di interruzione del rapporto di lavoro.

Decorrenza e durata

01.01.2005 – 31.12.2007

**Nota a verbale delle parti**

Le Parti si danno atto che gli arretrati potranno essere detratti, fino a concorrenza, da eventuali acconti su futuri aumenti erogati dalle imprese a tale titolo.



Alle OO.SS. territoriali  
FILCEM-CGIL  
FEMCA-CISL  
UILCEM-UIL  
LL.SS.

ALL'EBER  
VIA DE PRETI 8  
BOLOGNA

COMUNICAZIONE UTILIZZO ORARIO MUL TIPHERIODALE

RAGIONE SOCIALE \_\_\_\_\_

INDIRIZZO \_\_\_\_\_ CITTA' \_\_\_\_\_

ADERENTE A > CNA  
> CONFARTIGIANATO  
> CLAAI  
> CASARTIGIANI  
> Altro \_\_\_\_\_

N° DIPENDENTI \_\_\_\_\_

COMUNICA CHE NEL PERIODO 1 GENNAIO 30 GIUGNO  
1 LUGLIO 31 DICEMBRE  
ANNO \_\_\_\_\_

INTENDE APPLICARE L'ORARIO PLURISETTIMANALE SECONDO QUANTO PREVISTO DAL  
CONTRATTO REGIONALE DI RIFERIMENTO.

LA SUDETTA MODALITÀ RIGUARDERÀ N° \_\_\_\_\_ LAVORATORI

DATA \_\_\_\_\_

TIMBRO  
FIRMA

