

# CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DEI SETTORI  
**CHIMICA, VETRO, GOMMA, PLASTICA  
ARTIGIANATO.**

Decorrenza 01/01/2008 – 31/12/2011

*Antonio Salvo*

*A*

*Am*

*Giuseppe Galvini*

*D.e.*

*[Signature]*

*[Signature]*

*MM*

*Franco Pulci*

## SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane aventi i requisiti richiesti dalla legge 8 agosto 1985, n. 433, e successive modificazioni, operanti nei settori:

- chimica e settori collegati (cosmetici e profumi, colle e vernici, prodotti per detergenze, cere e candele, ecc.);
- gomma plastica;
- vetro;
- vetroresina;
- presidi sanitari (prodotti in gomma o plastica per l'igiene e la profilassi);
- erboristeria;
- coibentazione.

## RELAZIONI SINDACALI

Nell'ambito dell'Osservatorio dell'EBER, le parti intendono attivare per il settore, in coincidenza con la verifica annuale dei parametri per la determinazione del salario variabile, un confronto teso ad approfondire i seguenti temi:

- Valorizzazione della professionalità degli addetti.
- Formazione professionale
- Politiche di sostegno e qualificazione del settore

## FORMAZIONE

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, nel confermare quanto previsto dal 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

MA

D.e

MB

P. J. G.

- 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.

In materia di formazione continua, le parti si impegnano a verificare l'opportunità di realizzare uno o più piani formativi, di carattere regionale, sugli specifici comparti che fanno riferimento alla sfera di applicazione del presente CCRL.

Inoltre, in occasione dell'incontro annuale sarà realizzato il monitoraggio delle attività formative realizzate sul territorio Regionale.

## SICUREZZA AMBIENTE

Le parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza nei luoghi 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 costante miglioramento del livello di sicurezza e di salute nei luoghi di lavoro oltre alla tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistematica dei fattori di rischio.

La rilevanza di tale tematiche nei luoghi di lavoro pone alle parti l'obiettivo di implementare l'attività propositiva tra aziende e i RSLT ispirata a criteri di partecipazione e ad una corretta gestione delle problematiche ambientali e di sicurezza, anche mediante opportune iniziative informative / formative, che potranno avvenire in orario di lavoro.

Le modalità di informazione/formazione saranno definite nel rapporto con il CPRA e gli OPTA. Le parti considerano necessario proseguire e sviluppare una attività formativa e informativa sia a livello settoriale che territoriale, anche in considerazione della particolare rilevanza delle problematiche riguardanti ambiente e sicurezza.

Nell'ambito dell'attività formativa e informativa, si potranno sviluppare le specifiche necessità, di seguito annunciate:

- le recenti innovazioni legislative sulla materia;
- le misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- misure di prevenzione atte alla riduzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- modalità di adozione delle misure di prevenzione collettiva
- modalità di utilizzo e manutenzione dei dispositivi di Protezione Individuali
- applicazione delle specifiche norme di legge per i lavoratori professionalmente esposti
- Attivare specifiche azioni, in collaborazione con il tavolo trilaterale istituito presso INAIL, relativamente ad iniziative su specifiche lavorazioni maggiormente a rischio per la salute dei lavoratori

AA

  
D.C.

P.G.

M.B.

P.P.





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

Per il comparto di malattia si applica quanto previsto dal CCNL vigente.

### OPERAI - IMPIEGATI

A far data dal 1/1/2011 il trattamento economico durante i primi tre giorni di malattia passerà dal 75% all'80% della retribuzione.

Detta riduzione non si applica se la malattia o l'infortunio non sul lavoro hanno una durata certificata superiore a 6 giorni di calendario.

Per quanto attiene la normativa precedente derivante dai ccrl 1996 e 2006 sono da intendersi compresi nella integrazione di carenza anche gli impiegati.

### APPRENDISTI

Per quanto riguarda gli apprendisti (operai e impiegati) il trattamento economico di malattia è pari al 75% per i primi tre giorni ed, a partire dal 1/1/2011, passerà dal 50% al 60% della normale retribuzione netta dal 4° al 20° giorno, comprensiva della indennità INPS.

Dal 21° giorno l'apprendista percepirà la stessa percentuale di integrazione pagata dalla ditta all'operaio ammalato.

Detta riduzione non si applica se la malattia o l'infortunio non sul lavoro hanno una durata certificata superiore a 6 giorni di calendario.

### 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.

### TRATTAMENTO ECONOMICO DI INFORTUNIO SUL LAVORO

Ai lavoratori in infortunio sul lavoro, verrà anticipata la quota di indennità a carico INAIL. Tale modalità decorrerà per gli eventi insorti nel mese successivo la data di sottoscrizione dell'accordo quadro tra le parti firmatarie del presente accordo e INAIL.

*RL*

*Be*

*MS*

*99. PI*

## MALATTIA TEMPO DETERMINATO

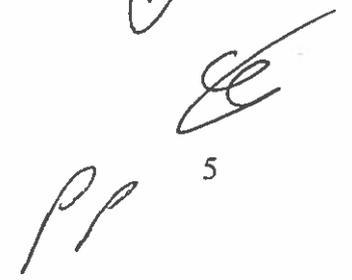
Il periodo di comporta in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine, comprensivo di proroghe e/o contratti reiterati e comunque non potrà superare il comporta di malattia del lavoratore a tempo indeterminato regolato dall'art. 51 del CCNL; vengono esclusi dal computo del comporta i periodi di ricovero ospedaliero e Day Hospital. A tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporta.

## DIMISSIONI - ASSENZE

In caso di assenza senza giustificazione, l'azienda, trascorsi tre giorni e comunque entro 15 giorni, prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro può richiamare il lavoratore al lavoro attraverso lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Qualora il lavoratore assente non si ripresenti entro ventuno giorni dall'invio della raccomandata, l'azienda considererà il rapporto di lavoro risolto ai sensi dell'art. 61 CCNL.



R.e.



## SALARIO VARIABILE

### 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 omnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti di Legge e di Contratto:

- A) parametro utilizzo impianti: registra il numero di ore di sospensione e riduzione medie per addetto del settore su base regionale (n° ore sospensione riduzione/n° dipendenti);
- B) parametro sviluppo impresa: registra l'evoluzione dell'organico medio aziendale del settore su base regionale (n° dipendenti/n° imprese).

I dati di riferimento sono quelli pubblicati dall'osservatorio EBER.

Il parametro A inciderà per il 20% del complessivo premio di risultato;

il Parametro B inciderà per il 80% del complessivo premio di risultato. La somma dei due parametri darà luogo al premio variabile annuo.

Premio annuale A + B	100% premio	75% premio	65% premio	55% premio	50% premio	45 % premio	40% premio	30% premio	25 % premi	20% premio	0% premi o
----------------------	-------------	------------	------------	------------	------------	-------------	------------	------------	------------	------------	------------

N° medio dipendenti	Oltre 8,0	Da 7,5 a 7,99	Da 7,00 a 7,49	Da 6,50 a 6,99	Da 6,00 a 6,49	Da 5,50 a 5,99	Da 5,30 A 5,49	Da 5,0 a 5,29	Da 4,50 a 4,99	Da 3,00 a 4,49	< di 3,00
---------------------	-----------	---------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	---------------	----------------	----------------	-----------

Ore medie addetto	Da 0 a 1	Da 1,1 a 2,0	Da 2,1 a 3,0	Da 3,1 a 4,0	Da 4,1 a 4,5	Da 4,51 A 5,50	Da 5,51 a 6,50	Da 6,51 a 7,50	Da 7,51 a 8,50	Da a 8,51 a 9,0	Oltre 9,1
-------------------	----------	--------------	--------------	--------------	--------------	----------------	----------------	----------------	----------------	-----------------	-----------

Livello	7	6	5s	5	4	3	2	1
Parametro	214	193	177	163	146	130	118	100
Importo massimo	€.1.243	€.1.121	€.1.028	€. 947	€. 848	€. 755	€. 685	€.581

### 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.

Le parti si incontreranno entro marzo 2010 per verificare le modalità di erogazione del premio per gli anni successivi al 2009.

Per l'anno 2009 il premio verrà erogato nella misura del 50% dell'importo risultante dalla verifica dei dati, unitamente alla mensilità di luglio '09 e per la rimanente parte in quote mensili di pari importo unitamente alle mensilità di agosto '09, settembre '09, ottobre '09, novembre '09, e dicembre '09.

Per i lavoratori che cesseranno il rapporto di lavoro in questo arco temporale, le quote

RR

W.P. D.C. 99.

PP

spettanti, non ancora erogate, verranno liquidate unitamente alle spettanze di fine rapporto. 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.

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

#### DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto regionale decorre dal 1/1/2008 ed avrà validità fino al 31/12/2011

Le parti si incontreranno entro marzo 2009 per la stesura definitiva del testo contrattuale.

Bologna il 04/02/09

CNA PRODUZIONE

CONFARTIGIANATO

CASARTIGIANI

CLAAI

FILCEM - CGIL

FEMCA - CISL

UILCEM - UIL

Gionda Giovanna

Wilhelm Galletti

Sallottor Selparte