

Parte Normativa

Art. 5 - Decorrenza e durata

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha validità dal 01.01.2020, ai soli fini della presente vigenza contrattuale la validità sia della parte normativa che di quella economica è prorogata di 12 mesi, con scadenza il 31.12.2023.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal 1 luglio 2021, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Art. 8 - Regolamentazione della contrattazione aziendale

Omissis [...]

6 - Elemento di garanzia retributiva

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

Tale importo, pari a 230,00 euro lordi annui per gli anni 2021 e 2022 e di 250,00 euro lordi annui per l'anno 2023, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato, al più tardi, con la retribuzione del mese di gennaio 2022, gennaio 2023 e gennaio 2024 ai lavoratori in forza il 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato.

L'importo del E.G.R., che è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo con RSU e/o OO.SS. definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.

Art. 9 - Relazioni sindacali - Formazione sindacale - Impresa dimensione europea

Omissis [...]

Livelli informativi e Osservatorio

Omissis [...]

f) la dinamica delle retribuzioni, del costo del lavoro e gli inserimenti in azienda attraverso le assunzioni con particolare attenzione al primo livello contrattuale.

Omissis [...]

Art. 10 - Formazione professionale

Omissis [...]

In questo quadro le aziende, nel corso degli incontri previsti forniranno preventivamente alle RSU informazioni, sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico professionali da conseguire, al luogo di svolgimento dei corsi, nonché all'intendimento di fare ricorso per i programmi stessi, a fonti di finanziamento esterne all'Azienda, messe a disposizione da enti pubblici.

Art. 33 - Flessibilità dell'orario normale settimanale di lavoro

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'Azienda di Parti di essa, l'Azienda potrà realizzare

Manella

Seba

St

le

[Signature]

diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali per un massimo di 164 ore nell'anno. Con accordo sindacale a livello aziendale il suddetto limite settimanale e il limite massimo annuale potranno essere elevati.

Omissis [...]

Art. 39 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Omissis [...]

Art. 53 - Permessi, assenze ed aspettativa

Omissis [...]

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di astensione dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dall'art. 7, commi 1 e 2, della legge 1204/1971, modificato dall'art. 3 comma 2, del DDL, dovranno essere comunicati all'Azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa, il lavoratore titolare dei permessi stabiliti dall'art. 33 della predetta legge comunica mensilmente, entro il 1° del mese, per iscritto al datore di lavoro il calendario di prevista fruizione dei permessi, al fine di agevolare le necessarie sostituzioni. Il lavoratore informerà il datore di lavoro della eventuale necessità di modificare la data di fruizione del permesso con un preavviso di tre giorni lavorativi, salvo nei casi di comprovata indifferibilità e urgenza.

Omissis [...]

Art. 57 - Assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro

Omissis [...]

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 8 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'Azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

Omissis [...]

Art. 61 - Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore, non in prova, un periodo di congedo di 15 giorni di calendario con la corresponsione della normale retribuzione di fatto.

Per gli operai e per gli appartenenti alle categorie speciali, il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte del competente Istituto Previdenziale ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Nel caso che la materia in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, quanto previsto dal presente articolo si intenderà sostituito, fino a concorrenza, dal nuovo trattamento.

Il periodo di congedo di cui sopra viene usufruito da chi si sia unito civilmente o abbia contratto matrimonio sia in Italia che all'estero, ancorché, previa presentazione della idonea documentazione, a cura del dipendente, l'unione civile o il matrimonio abbia valore legale nel paese in cui viene contratto.

Art. 79 - Previdenza Complementare

Il contributo paritetico a carico dell'Azienda e del lavoratore, previsto al punto e) del verbale di accordo "rinnovo parti economiche" 14/10/1997, istitutivo del fondo PREVIMODA pari al 1,50% viene elevato di 0,30 punti percentuali (dall'1,5% all'1,80%) dal 1° giugno 2022 e di ulteriori 0,20 punti percentuali (dall'1,80% al 2,00%) a decorrere dal 1 gennaio 2023.

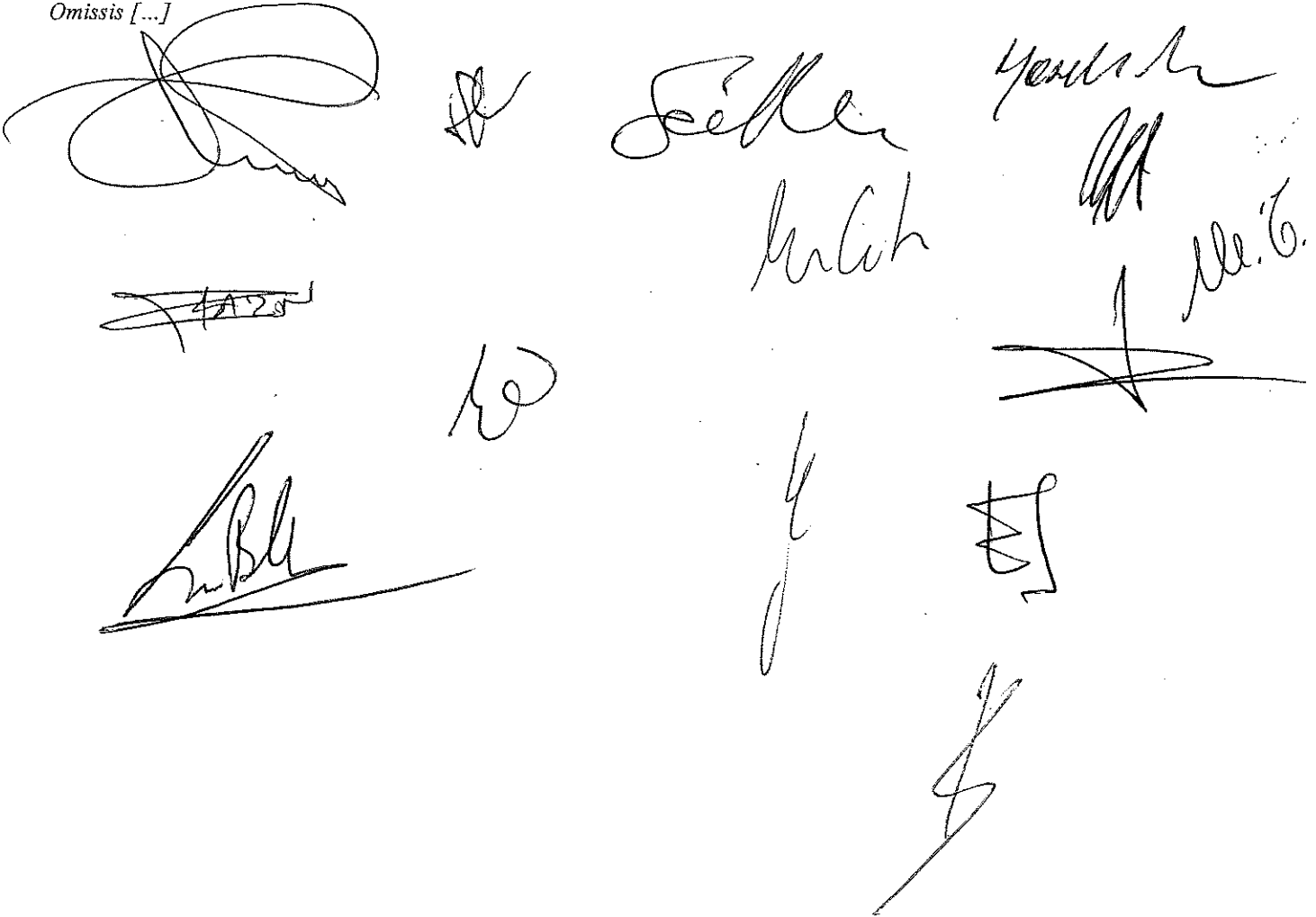
Omissis [...]

Art. 80 - Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti firmatarie del presente CCNL, attraverso il finanziamento da parte delle imprese al fondo Sanimoda, garantiscono a tutti i dipendenti l'utilizzo dell'assistenza sanitaria integrativa e a tal fine concordano:

1. Di finanziare a far data dal settembre 1998, il contributo mensile, a carico delle imprese di Euro 8, per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza dal 13° mese. Il contributo è elevato a 12,00 euro mensili con decorrenza 1° gennaio 2022.

Omissis [...]



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a grid-like fashion. The signatures vary in style, including cursive and stylized forms. Some are accompanied by small symbols or marks. The overall appearance is that of a list of signatories for a legal document.

TABELLE RETRIBUTIVE

Allegato 1

TABELLE RETRIBUTIVE IN EURO

TAB. A – Decorrenze e importi in Euro degli aumenti dei minimi contrattuali del rinnovo 30 GIUGNO 2021

livelli	minimo attuale	Aumento 01/06/21	Minimo 01/06/21	Aumento 01/06/22	Minimo 01/06/22	Aumento 01/06/23	Minimo 01/06/23	totale aumento
1	€ 730,10	€ 21,00	€ 751,10	€ 25,00	€ 776,10	€ 29,00	€ 805,10	€ 75,00
2	€ 1.061,47	€ 19,46	€ 1.080,93	€ 23,17	€ 1.104,10	€ 26,87	€ 1.130,97	€ 69,50
3	€ 1.145,50	€ 21,00	€ 1.166,50	€ 25,00	€ 1.191,50	€ 29,00	€ 1.220,50	€ 75,00
4	€ 1.214,39	€ 22,26	€ 1.236,65	€ 26,50	€ 1.263,16	€ 30,74	€ 1.293,90	€ 79,51
4S	€ 1.251,22	€ 22,94	€ 1.274,16	€ 27,31	€ 1.301,47	€ 31,68	€ 1.333,14	€ 81,92
5	€ 1.349,53	€ 24,74	€ 1.374,27	€ 29,45	€ 1.403,72	€ 34,17	€ 1.437,89	€ 88,36
6	€ 1.441,26	€ 26,42	€ 1.467,68	€ 31,45	€ 1.499,14	€ 36,49	€ 1.535,62	€ 94,36
7	€ 1.592,81	€ 29,20	€ 1.622,01	€ 34,76	€ 1.656,77	€ 40,32	€ 1.697,10	€ 104,29
7Q	€ 1.592,81	€ 29,20	€ 1.622,01	€ 34,76	€ 1.656,77	€ 40,32	€ 1.697,10	€ 104,29

[Handwritten signatures and notes]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

Linee guida sulla Partecipazione

Le parti nel condividere lo sviluppo della partecipazione hanno voluto dare indicazioni per la promozione di percorsi che possano coinvolgere le organizzazioni firmatarie del CCNL, i lavoratori e le aziende, offrendo spunti per la sperimentazione di progetti comuni.

Le linee guida sulla partecipazione rappresentano un contributo per caratterizzare e orientare le dinamiche partecipative, per individuare gli elementi chiave di un percorso valorizzando i riferimenti culturali, le aspettative e gli obiettivi generali, per delineare concretamente percorsi e pratiche attuative.

Che cosa è la partecipazione

La partecipazione nell'impresa riguarda quell'insieme di attività organizzative, culturali, formative e professionali che si declinano in molteplici forme:

- **La partecipazione indiretta:** definisce le modalità della consultazione congiunta fra le parti sociali, le procedure di co-determinazione e orientamento, di contrattazione collettiva, di concertazione.
- **La partecipazione diretta** definisce le modalità di consultazione del dipendente nella progettazione del sistema di produzione e organizzazione dell'impresa e delega poteri decisionali.
- **La partecipazione economica** il cui fondamento è la retribuzione si realizza attraverso la definizione di obiettivi condivisi.

La partecipazione indiretta - le rappresentanze

Al fine di preparare un terreno favorevole allo sviluppo della partecipazione si evidenziano le forme attuative della partecipazione indiretta che si attivano con modalità dedicate allo sviluppo della conoscenza, della gestione condivisa dei processi organizzativi e strategici, preludio alle forme di partecipazione diretta:

- l'esistenza di procedure formali, relative alla qualità dell'informazione sui processi di sviluppo, di consultazione sulle scelte;
- l'esistenza di organismi congiunti tra le parti sociali;
- l'esistenza di organismi congiunti tra le parti sociali dotati di potere di regolazione e risoluzione delle controversie collettive;
- l'esistenza di meccanismi generali collettivi, concordati e misurabili di remunerazione per obiettivi.

La partecipazione diretta - i lavoratori

La **partecipazione all'innovazione** è basata sull'organizzazione del lavoro, sulla valorizzazione delle competenze, sullo sviluppo relazionale tra le persone e il gruppo di lavoro, detta anche partecipazione organizzativa.

La partecipazione organizzativa valorizza e rafforza il benessere del lavoratore e dell'imprenditore come fattori essenziali di un gioco a somma positiva. La partecipazione organizzativa è un ambito di analisi e di proposta operativa.

IL **PRIMO PASSO** verso la partecipazione organizzativa: **sensibilizzare e condividere il progetto partecipativo**; si evidenzia l'esigenza di condividere il progetto di cambiamento che si intende promuovere fornendo a tutti i partecipanti le informazioni necessarie per comprenderne la portata, la valenza e le finalità. Questo primo passo si realizza nella dimensione delle relazioni industriali.

IL **SECONDO PASSO** verso la partecipazione organizzativa: **prepararsi alla partecipazione**; una attività finalizzata allo sviluppo di un sistema di aspettative da mettere a confronto con i partecipanti. Tali aspettative dovranno prendere in considerazione i caratteri che la partecipazione assumerà, i rischi e i fattori di successo che si ritengono connessi a quel tipo di partecipazione, sviluppando un'analisi di fattibilità.

IL **TERZO PASSO** verso la partecipazione organizzativa: **la costruzione operativa del progetto**; è la dimensione nella quale si attiva un significativo percorso di apprendimento organizzativo all'interno del quale si pongono le basi per lo sviluppo del progetto attraverso l'individuazione delle abilità e delle conoscenze che andranno a formare il gruppo di lavoro.

IL **QUARTO PASSO** verso la partecipazione organizzativa: **l'attivazione del/dei gruppo/i di lavoro e le dinamiche partecipative**; è la fase attuativa nella quale è necessario distribuire e dosare le risorse in campo, per la riuscita del progetto, per la corretta integrazione delle competenze, dei comportamenti, dei compiti.

IL **QUINTO PASSO** verso la partecipazione organizzativa: **la valutazione dell'esperienza organizzativa**; è la verifica delle reciproche convenienze, della utilità per il buon funzionamento del processo organizzativo. In questa fase vi è la possibilità di costruire modalità di accertamento condiviso dei processi, la condivisione dei meccanismi di correzione e autocorrezione.

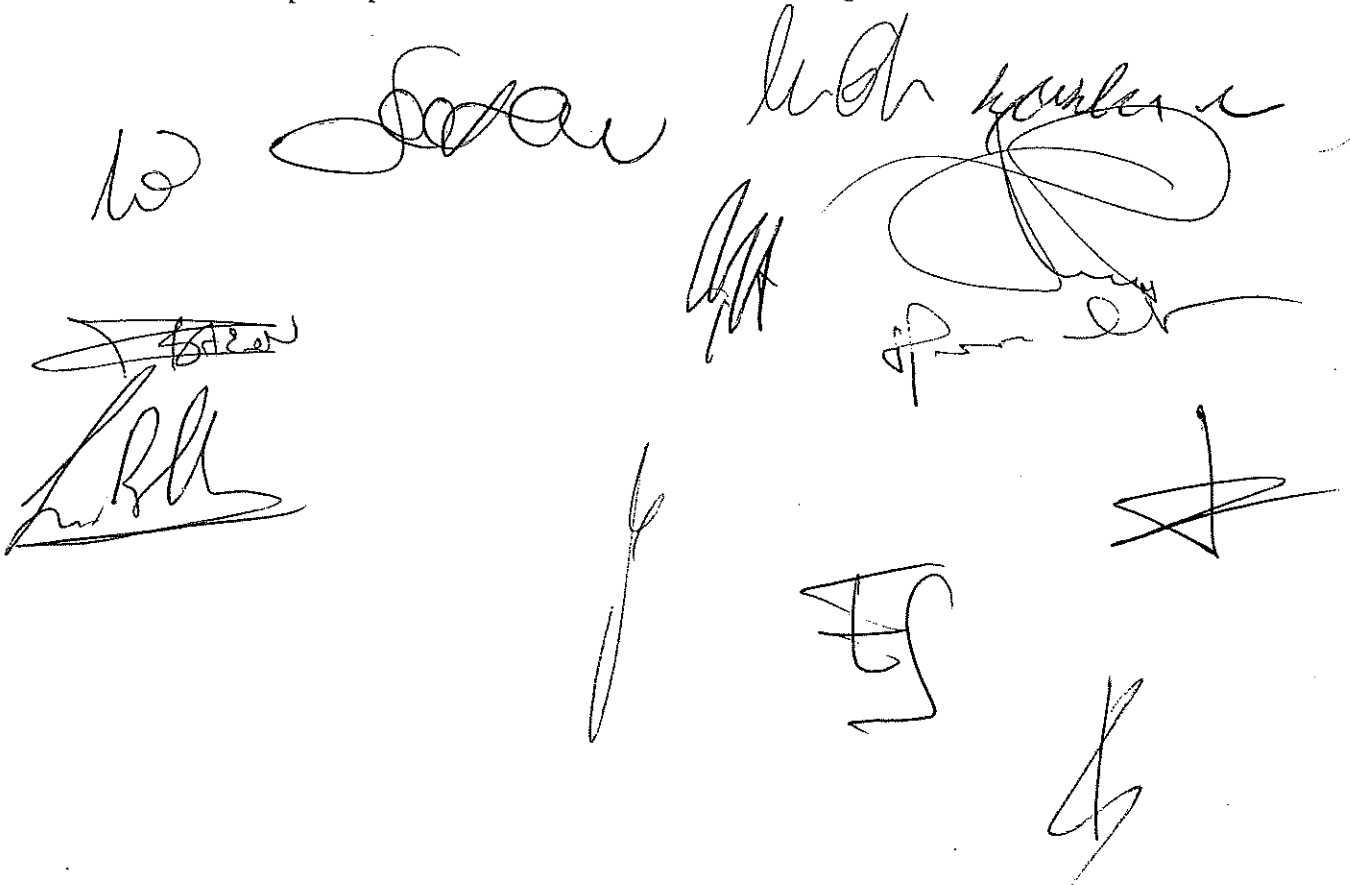
IL SESTO PASSO verso la partecipazione organizzativa: è l'attivazione di pratiche contrattuali. La progettualità e i cambiamenti attivati possono determinare mutamenti essenziali nella realtà aziendale, come, un aumento della produttività, un aumento della redditività, il miglioramento dell'organizzazione con la conseguente valorizzazione del tempo. Tali variazioni possono definirsi in regole, possono fare parte della contrattazione attuale e/o futura.

I vantaggi della partecipazione organizzativa:

- il miglioramento della percezione organizzativa rispetto alla propria posizione;
- la definizione delle aree di collaborazione, la integrazione delle competenze;
- l'incentivo all'autodiagnosi e alla diagnosi organizzativa, sviluppo di pratiche autocorrettive;
- il potenziamento delle capacità di osservazione dei processi a fini della valutazione;
- la definizione coesa degli obiettivi e dei compiti del gruppo;
- la sperimentazione di percorso partecipativo;
- la contrattazione basata su obiettivi comuni.

mi.7

Le modalità attuative della partecipazione economica sono rinviate alle linee guida sulla contrattazione collettiva.



Linee Guida per la promozione della RSI (Responsabilità Sociale di Impresa)

Le linee guida si propongono di sviluppare una strategia utile alla conoscenza e alla diffusione di una RSI autentica per contribuire alla crescita qualitativa del sistema industriale.

L'obiettivo è quello di favorire l'adozione di una mappa di riferimento per l'orientamento strategico quale utile premessa per lo sviluppo condiviso della responsabilità sociale attraverso il protagonismo del sistema delle imprese e delle organizzazioni sindacali.

In coerenza con lo sviluppo della RSI si richiama l'impegno più complessivo che la strategia globale mette in atto per lo sviluppo sostenibile. L'Agenda 2030 sottoscritto nel settembre 2015 dai governi di 193 Paesi membri dell'ONU, ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile in un grande programma d'azione per un totale di 169 traguardi. Tutti sono chiamati a impegnarsi per realizzare una società più inclusiva.

La Responsabilità Sociale d'Impresa concorre allo sviluppo sostenibile con una azione volontaria per una politica ispirata a un approccio sistemico nelle interazioni che si realizzano in continua connessione con i molteplici soggetti, portatori di interesse, i lavoratori e loro rappresentanti, i soci, i clienti, i fornitori, la collettività, etc.

Gli stakeholder, insieme all'impresa, costituiscono la rete complessa entro le quali le azioni si intrecciano e si influenzano vicendevolmente.

L'impresa socialmente responsabile sviluppa, con i portatori di interesse, azioni rispettose di tutti i limiti, legali, contrattuali, ambientali, sviluppa politiche che incrementano il benessere e valorizzano i territori di cui sono parte, attiva sostenibilità sociale, economica e ambientale.

La RSI rappresenta l'assunzione di una diretta responsabilità per gli impatti che le decisioni e le attività dell'impresa determinano sulla società e sull'ambiente, con l'adozione di un comportamento etico e trasparente.

La RSI può produrre un effetto positivo e sistemico attraverso l'adozione delle politiche il cui scopo primario è la riduzione di tutti gli impatti, coerentemente con l'esigenza, di rendere sostenibile il modello economico in risposta alle diverse emergenze. La Commissione Europea ha stilato, in questa direzione, un piano d'azione per una crescita sostenibile basato su tre principali finalità:

- riorientare gli investimenti verso una crescita sostenibile;
- gestire il cambiamento climatico, l'esaurimento delle risorse, il degrado ambientale e le questioni sociali;
- promuovere la trasparenza e la visione a lungo termine.

I principali strumenti della RSI:

- **Esplicitazione della visione etica d'impresa** intesa sia come sistema di valori sia come contratto sociale che lega l'impresa ai vari stakeholders;
- **Redazione di un codice etico;**
- **Formazione del management e del personale** per sviluppare la competenza per la valutazione degli eventi alla luce della loro rilevanza etica con la conseguente assunzione di impegni e di comportamenti coerenti, sviluppando la buona occupazione;
- **Progettazione di sistemi organizzativi di attuazione:** comitati etici, auditing etico, pratiche di dialogo tra i membri dell'organizzazione per la condivisione di principi e regole, meccanismi di valutazione e incentivazione, ecc.;
- **Rendicontazione sociale:** bilancio sociale e altre forme di reporting atte ad illustrare la coerenza tra principi, impegni, comportamenti e risultati conseguiti in relazione a ciascuno stakeholder sotto il profilo sia del valore economico distribuito sia dei benefici sociali e ambientali prodotti e della comunicazione trasparente;
- **Verifica e certificazione esterna** delle performance da parte di organismi indipendenti.
- **Contrasto al dumping contrattuale,** segnalazioni e denuncia dei fenomeni distorsivi e illegali, alle associazioni di rappresentanza, alle autorità.
- **Rating di legalità:** si tratta di un indicatore sintetico per elevati standard di legalità. Tale riconoscimento è attribuito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

Alcune tracce per lo sviluppo della Responsabilità Sociale dell'Impresa:

- Promozione dell'etica aziendale;
- Selezionare e monitorare la catena di fornitura;
- Uso efficiente dell'energia e delle risorse idriche;

