

ACCORDO DI RINNOVO
CCNL PER GLI ADDETTI DELLE AZIENDE INDUSTRIALI
CHE PRODUCONO E TRASFORMANO ARTICOLI DI VETRO,
COMPRESI LE AZIENDE CHE PRODUCONO LAMPADINE E DISPLAY

In data 27 luglio 2016, tra Assovetro e Filctem-CGIL, Femca-CISL ed Uiltec-UIL, si è concordato il presente rinnovo del CCNL, che decorre dal 1° settembre 2016 ed avrà vigenza a tutto il 31 dicembre 2019.

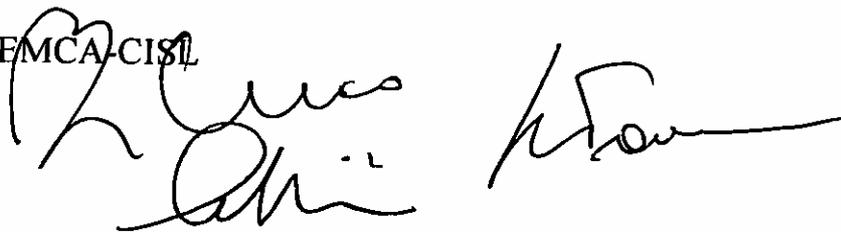
ASSOVETRO



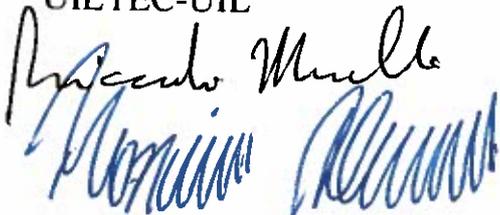
FILCTEM-CGIL



FEMCA-CISL



UILTEC-UIL



RELAZIONI INDUSTRIALI /OSSERVATORI AZIENDALI

Attori sociali più informati e responsabili favoriscono la diffusione delle esperienze partecipative già in atto e la sperimentazione di nuove forme e modelli di partecipazione.

L'Osservatorio Nazionale, di cui al punto 1 del capitolo 1 del CCNL Vetro sulle relazioni industriali al livello nazionale, ha rappresentato e continuerà a rappresentare uno strumento importante per l'intrattenimento delle relazioni industriali nell'industria del vetro e delle lampade. Gli approfondimenti realizzati, su scenari economici di riferimento, principali fattori di competitività, andamenti delle diverse attività del settore vetro (vetro piano, vetro cavo, lana e filati e vetri tecnici) e delle lampade, hanno permesso lo sviluppo di pratiche contrattuali orientate alla condivisione dei problemi ed alla individuazione di soluzioni responsabilmente condivise.

In funzione delle positive esperienze dell'Osservatorio Nazionale e delle significative esperienze degli incontri annuali di informazione di gruppo e di impresa si concorda di prevedere nel CCNL un Osservatorio Aziendale costituito dalla Direzione Aziendale e dalle RSU espressione delle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, obbligatorio per le imprese sopra i 100 dipendenti e per i gruppi industriali, in cui dare attuazione annualmente al diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori.

Le Parti concordano che, ai fini dell'Osservatorio, la nozione di Gruppo industriale (di cui al punto 2.1 del Capitolo 1) si riferisca alle Aziende con almeno due unità in due differenti regioni.

Gli Osservatori così costituiti per definizione non negoziali, potranno svolgere anche attività informativa e consultiva su temi concordati e/o proposti al livello aziendale, ed indicati da linee guida nazionali che saranno definite entro marzo 2017.

L'attuazione di quanto sopra sostituisce l'informativa per i gruppi industriali ed imprese con almeno 130 dipendenti di cui ai punti 2.1 e 2.2 del capitolo 1 sulle Relazioni Industriali a livello aziendale.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti richiamano la disciplina programmatica, di cui al paragrafo assistenza integrativa del capitolo III del CCNL, e la disciplina applicativa di cui all'accordo 4 luglio 2014 istitutivo del sistema di assistenza sanitaria integrativa per il settore del vetro e delle lampade (a partire dal 1° gennaio 2015).

In particolare, con l'intento di promuovere una maggiore adesione da parte dei lavoratori alla assistenza sanitaria integrativa, viene stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2019, la contribuzione al sistema, di cui al punto 2 del citato accordo 4 luglio 2014, che ammonta ad euro 16 su base mensile (per 12 mensilità), attualmente stabilita in forma paritetica nell'importo di euro 8, sia ripartita in euro 3 a carico del lavoratore ed euro 13 a carico dell'Azienda che lo impiega.

Si raccomanda inoltre che, secondo quanto previsto al punto 4 del citato accordo 4 luglio 2014, in relazione al carattere sperimentale del primo triennio di applicazione (dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2017) ed alla prevista verifica al termine del secondo anno (2016), la Commissione



Paritetica, di cui all'accordo, dia avvio all'esame sull'andamento della gestione del sistema di assistenza sanitaria integrativa.

FORMAZIONE

Le Parti, confermando il ruolo strategico della formazione funzionale sia alla produttività che alla occupabilità, al fine di supportare le scelte contrattuali già realizzate e facilitare l'attuazione delle previsioni in tema di formazione concordano che:

- il paragrafo formazione professionale, di cui al capitolo III, sia integrato al fine di favorire maggiormente la gestione delle attività di formazione. In particolare, atteso che è previsto che per la frequenza ai corsi di formazione i lavoratori utilizzano i permessi ed i riposi a vario titolo spettanti ivi comprese le ore accumulate nel conto ore individuale di cui all'art. 19, si concorda venga inserito il paragrafo denominato Investimento per la Formazione che, testualmente, preveda:

Investimento per la formazione

Per la frequenza ai corsi di formazione le Parti concordano l'utilizzazione di 1,5 giornate di riposo, spettanti ai sensi dell'art.17 ai lavoratori non in turni avvicendati nel ciclo continuo, per la partecipazione a corsi di formazione i cui contenuti e programmi saranno definiti e concordati a livello aziendale.

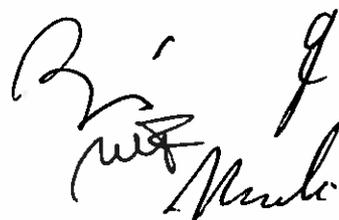
Per quanto riguarda i turnisti del ciclo continuo, per i quali i riposi dell'art. 17 sono computati ai fini della determinazione dell'orario di lavoro annuo di cui all'art.16 (art.15 del capitolo VIII per i settori delle lampade e display), fermo restando l'orario di lavoro, questi frequenteranno i corsi di formazione per 1,5 giornate aggiuntive rispetto all'orario annuale per le quali non sarà corrisposto alcun trattamento retributivo aggiuntivo.

Le imprese concorreranno, in modo paritetico, con ulteriori 1,5 giornate alla effettiva realizzazione dei corsi di cui sopra.

La Parti concordano che, per poter sviluppare i progetti formativi con maggiore flessibilità, il periodo di riferimento per l'applicazione dell'Investimento sulla Formazione possa essere a base pluriennale.

Le Parti concordano che la normativa sull'Investimento per la Formazione sia attivata a partire dal 1° gennaio 2018.

- nell'ambito della RSU sia identificato il Delegato alla formazione che seguirà, in modo particolare, la tematica della formazione continua e la definizione dei piani condivisi di formazione;
- in sede di stesura del CCNL la normativa contrattuale sulla formazione, con particolare riferimento al capitolo 3, sia oggetto di una verifica dei riferimenti normativi e contrattuali per attualizzarla e strutturarla in linea con gli elementi di novità introdotti con il presente accordo.



PERIODO DI PROVA

Le Parti ritengono che anche attraverso l'espletamento di un efficace periodo di prova di congrua durata possa essere supportata la stabilizzazione dell'occupazione; concordano dunque di sottoporre a revisione la durata del periodo di prova, con riferimento alle tipologie di mansioni che ne hanno ad evidenza maggiore necessità.

Pertanto, con riferimento alle tabelle di cui all'art. 10 del CCNL il periodo di prova, per le posizioni organizzative o livelli la cui durata è riferita a periodi inferiori a due mesi la nuova durata è raggugliata a due mesi.

Pertanto la durata del periodo di prova, è modificata e disciplinata secondo quanto riportato nelle seguenti tabelle:

Settori meccanizzati

DURATA	CATEGORIA/P.O.	
Sei mesi	A e B	
Cinque mesi	C2	
Quattro mesi	C1 - D2	Gruppi 1 e 2
Due mesi	D1 - D2 (gr. 3) - D3,	
Due mesi	E - F	

Settori della trasformazione

DURATA	LIVELLI	
Sei mesi	8 - 7	
Cinque mesi	6	
Quattro mesi	5 - 6	Gruppi 1 e 2
Due mesi	5	Gruppo 3
Due mesi	4, 3, 2 ed 1	

Settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche

DURATA	LIVELLI	
Sei mesi	9 - 8	Gruppo 1
Quattro mesi	6	Gruppo 1
Due mesi	8a	Gruppo 3
Due mesi	7 e 6	Gruppo 3
Due mesi	5, 4, 3, 2 ed 1	

March
BB
Q
B

Bu *AA* *A* *net*

Settori della produzione di lampade e display

DURATA	LIVELLI		
Sei mesi	A	Gruppo 1	Quadri
Sei mesi	B, C	Gruppo 1	Impiegati
Tre mesi	D, E, F, G, H ed I	Gruppo 1	Impiegati
Tre mesi	D, E ed F	Gruppo 2	Q.S.
Due mesi	E, F, G, H, I ed L	Gruppo 3	Operai

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

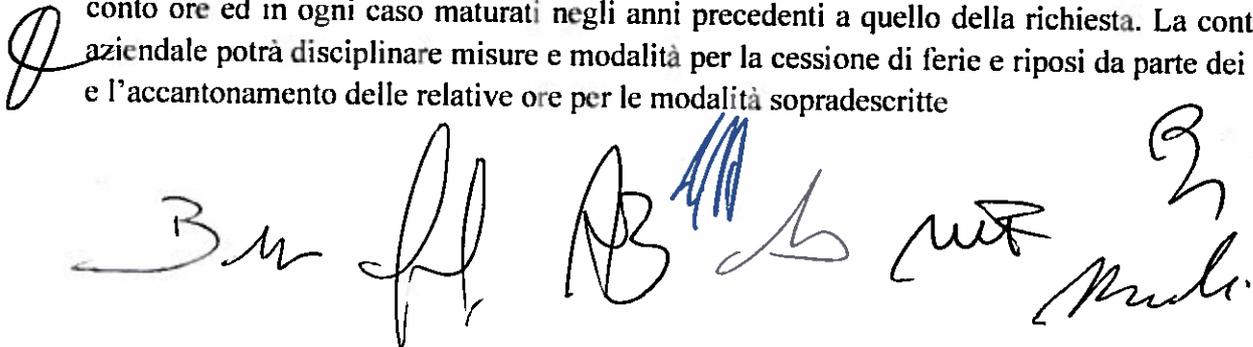
Le parti riconfermano quanto già definito con il precedente accordo di rinnovo in materia di classificazione del personale. Qualora l'importanza delle nuove forme di organizzazione dovesse far emergere nuove figure professionali caratterizzate o meno dalla polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro all'interno della medesima posizione organizzativa o livello) e/o polifunzionalità (intesa come esercizio di mansioni svolte su più posizioni organizzative o su diversi livelli) che comportino un incremento di professionalità da costituire un punto di riferimento per l'intero settore, Direzioni aziendali ed RSU potranno proporre al livello nazionale di valutare le eventuali integrazioni od inserimenti al sistema classificatorio, valutazione da effettuarsi con frequenza annuale, in prossimità dell'Osservatorio Nazionale.

Una Commissione Paritetica procederà all'analisi delle integrazioni e/o inserimenti proposti entro il 31/12/2017.

Le Parti concordano che tali attività si articoleranno in linea di massima nel rispetto del principio di invarianza del costo.

CESSIONE DELLE FERIE

Le Parti concordano di consentire la cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie maturati da parte di ogni lavoratore, fermi restando i diritti di cui al D.lgs. 66/2003, ai colleghi dipendenti della stessa unità produttiva al fine di consentire loro di assistere i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e modalità concordate con la Direzione Aziendale, dando priorità ai riposi accantonati nel conto ore ed in ogni caso maturati negli anni precedenti a quello della richiesta. La contrattazione aziendale potrà disciplinare misure e modalità per la cessione di ferie e riposi da parte dei lavoratori e l'accantonamento delle relative ore per le modalità sopradescritte



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right.

STRESS LAVORO CORRELATO

Le Parti concordano che, tra gli elementi di cui al punto 7 dell'art. 55 (tematiche di partecipazione e conoscenza condivisa delle problematiche della sicurezza e dell'ambiente), sia aggiunto il riferimento al coinvolgimento della RSU/RLSSA nella fase di definizione dei Piani di Azione conseguenti alla valutazione dello stress lavoro correlato.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Le Parti ritengono funzionale ad una adeguata gestione della chiusura del rapporto di lavoro modificare in aumento le durate del preavviso per il caso di licenziamento e dimissioni, di cui all'art. 73, per le qualifiche operaie (lavoratori di cui al gruppo 3). Pertanto i termini di preavviso (licenziamento e dimissioni) per i lavoratori di cui al gruppo 3 sono modificati e disciplinati secondo quanto riportato dalle seguenti tabelle:

- dodici giorni per anzianità fino a 5 anni,
- sedici giorni per anzianità oltre 5 anni e fino a 10 anni,
- venti giorni per anzianità oltre i 10 anni.

Per aziende della produzione di lampade e display

- dodici giorni per anzianità fino a 5 anni.
- diciotto giorni per anzianità oltre 5 anni e fino a 10 anni.
- ventiquattro giorni per anzianità oltre i 10 anni.

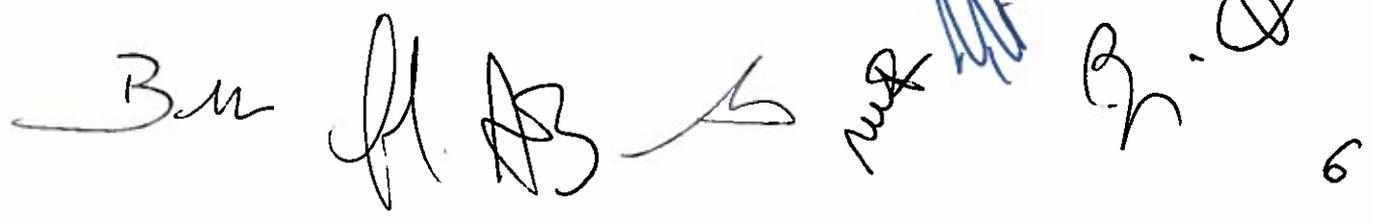


TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Ai soli fini del calcolo utile alla determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro, per gli eventi morbosi riferibili a patologie oncologiche, ed a patologie cronic-degenerative, il limite massimo di 120 giorni di sospensione del decorso del periodo di comporta, attualmente previsto dall'art. 52, è elevato a giorni 360.

RAPPRESENTANZA

Le Parti stabiliscono che nella stesura contrattuale venga recepito il Testo Unico sulla Rappresentanza, con riferimento anche a quanto previsto al punto 4 della Parte Seconda del Testo Unico stesso in materia di possibilità di stabilire condizioni di miglior favore nei CCNL o accordi collettivi di secondo livello.



TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Le parti concordano che, nella stesura contrattuale, venga realizzato l'aggiornamento della disciplina delle differenti tipologie contrattuali (contratto a termine e somministrazione, apprendistato, part-time, telelavoro-smart-working) e la definizione contrattuale delle attività stagionali.

In materia di part-time, le Parti richiamano la disciplina di cui al comma 3 dell'art.8 del D.lgs. 81/2015 in tema di trasformazione, su richiesta del lavoratore interessato, del contratto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale (ed eventuale ripristino del lavoro a tempo pieno), per i soggetti interessati dalle patologie ivi definite. Per quanto riguarda i casi previsti al comma 4 del medesimo art. 8 del D.lgs. 81/2015, Azienda ed RSU ne potranno curare una valutazione specifica.

SEMPLIFICAZIONE CONTRATTUALE

Le Parti inoltre stabiliscono che in sede di stesura si proceda ad una semplificazione normativa che consenta di chiarire le previsioni contrattuali laddove necessario al fine di renderne più agevole l'applicazione, ridurre le complessità interpretative ed evitare controversie.

Il lavoro di semplificazione verterà sui temi concordemente individuati, tra i quali:

- art. 32 bis - premio di produzione, al fine di migliorare la leggibilità dei criteri di calcolo con particolare riferimento alla detrazione degli importi di contingenza conglobata
- art. 34 - premio speciale, al fine di migliorare la leggibilità dei criteri di calcolo con particolare riferimento alla detrazione degli importi di contingenza conglobata
- art. 52 - comunicazione delle malattie, al fine di adeguare modalità e tempi alle nuove previsioni Inps
- art. 72 - al fine di migliorare la leggibilità della normativa prevista al punto i)

PARTE ECONOMICA

Gli incrementi ai minimi tabellari mensili in vigore dal 1° settembre 2017, dal 1° settembre 2018, dal 1° settembre 2019, sono riportati nelle alleghe tabelle (A, B, D).

Le decorrenze degli incrementi dei trattamenti contrattuali mensili sono fissate al 1° settembre 2017, al 1° dicembre 2018, al 1° dicembre 2019, secondo quanto indicato nella allegata tabella A-bis per le Aziende della produzione del vetro piano e della produzione della lana e del filato di vetro, secondo quanto indicato nella tabella B-bis per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro piano e secondo quanto indicato nella tabella C per aziende del vetro artistico e tradizionale.

Bu

Al

AB

7

7

7

Incrementi in Euro del trattamento contrattuale

TABELLA A

Settori meccanizzati (prime lavorazioni del vetro)

Cat.	P.O.	Param.	01 09 2017		01 09 2018		01 09 2019		TOTALE	
			Min	Ipo	Min	Ipo	Min	Ipo	Min	Ipo
F	1	100	22,39	0,00	17,16	0,00	16,42	0,00	55,97	0,00
E	1	112	25,07	0,00	19,22	0,00	18,40	0,00	62,69	0,00
	2	125		2,91		2,23		2,14		7,28
	3	128		3,58		2,75		2,63		8,96
D	1	134	30,00	0,00	23,00	0,00	22,00	0,00	75,00	0,00
	2	147		2,91		2,23		2,14		7,28
	3	152		4,03		3,09		2,95		10,07
C	1	157	35,15	0,00	26,95	0,00	25,77	0,00	87,87	0,00
	2	161		0,90		0,69		0,65		2,24
B	1	179	40,07	0,00	30,72	0,00	29,40	0,00	100,19	0,00
	2	184		1,12		0,86		0,82		2,80
A	1	201	45,00	0,00	34,50	0,00	33,00	0,00	112,50	0,00
	2	207		1,34		1,03		0,99		3,36

TABELLA A bis

Settori meccanizzati (prime lavorazioni del vetro - produzione vetro piano e produzione lana e filati)

Cat.	P.O.	Param.	01 09 2017		01 12 2018		01 12 2019		TOTALE	
			Min	Ipo	Min	Ipo	Min	Ipo	Min	Ipo
F	1	100	22,39	0,00	17,16	0,00	16,42	0,00	55,97	0,00
E	1	112	25,07	0,00	19,22	0,00	18,40	0,00	62,69	0,00
	2	125		2,91		2,23		2,14		7,28
	3	128		3,58		2,75		2,63		8,96
D	1	134	30,00	0,00	23,00	0,00	22,00	0,00	75,00	0,00
	2	147		2,91		2,23		2,14		7,28
	3	152		4,03		3,09		2,95		10,07
C	1	157	35,15	0,00	26,95	0,00	25,77	0,00	87,87	0,00
	2	161		0,90		0,69		0,65		2,24
B	1	179	40,07	0,00	30,72	0,00	29,40	0,00	100,19	0,00
	2	184		1,12		0,86		0,82		2,80
A	1	201	45,00	0,00	34,50	0,00	33,00	0,00	112,50	0,00
	2	207		1,34		1,03		0,99		3,36

TABELLA B

Settori della trasformazione (seconde lavorazioni del vetro)

Liv.	Param.	01 09 2017	01 09 2018	01 09 2019	Totale
1	100	22,39	17,16	16,42	55,97
2	112	25,07	19,22	18,40	62,69
3	125	27,99	21,46	20,51	69,96
4	134	30,00	23,00	22,00	75,00
5	147	32,91	25,23	24,14	82,28
5A	152	34,03	26,09	24,95	85,07
6	157	35,15	26,95	25,77	87,87
6A	161	36,04	27,63	26,44	90,11
7	179	40,07	30,72	29,40	100,19
8	201	45,00	34,50	33,00	112,50
8A	207	46,34	35,53	33,99	115,86

TABELLA B-bis

Settori della trasformazione (seconde lavorazioni del vetro piano)

Liv.	Param.	01 09 2017	01 12 2018	01 12 2019	Totale
1	100	22,39	17,16	16,42	55,97
2	112	25,07	19,22	18,40	62,69
3	125	27,99	21,46	20,51	69,96
4	134	30,00	23,00	22,00	75,00
5	147	32,91	25,23	24,14	82,28
5A	152	34,03	26,09	24,95	85,07
6	157	35,15	26,95	25,77	87,87
6A	161	36,04	27,63	26,44	90,11
7	179	40,07	30,72	29,40	100,19
8	201	45,00	34,50	33,00	112,50
8A	207	46,34	35,53	33,99	115,86

Bm A AB

Mud

MA B

8

TABELLA C

Settori a soffio a mano e con macchine semiautomatiche

Liv.	Param.	01 09 2017	01 12 2018	01 12 2019	Totale
1	100	22,39	17,16	16,42	55,97
2	108	24,18	18,54	17,73	60,45
3	116	25,97	19,91	19,05	64,93
4	124	27,76	21,28	20,36	69,40
5	135	30,22	23,17	22,17	75,56
6	148	33,13	25,40	24,31	82,84
7	157	35,15	26,95	25,77	87,87
8	179	40,07	30,72	29,40	100,19
8A	181	40,52	31,07	29,72	101,31
9	201	45,00	34,50	33,00	112,50
9A	207	46,34	35,53	33,99	115,86

TABELLA D

Settori lampade e display

Liv.	Param.	01 09 2017	01 09 2018	01 09 2019	Totale
L	100	21,60	16,56	15,84	54,00
I	114,6	24,75	18,98	18,15	61,88
H	117	25,27	19,37	18,53	63,17
G	126	27,21	20,86	19,96	68,03
F	138,9	30,00	23,00	22,00	75,00
E	149,3	32,25	24,72	23,65	80,62
D	153	33,05	25,33	24,23	82,61
C	172,6	37,28	28,58	27,34	93,20
B	191	41,25	31,63	30,25	103,13
A	214,9	46,41	35,58	34,05	116,04

Bu A AZ L met B
Q
AA
Prudo

