

Tipologia: Accordo di rinnovo

Data firma: 19 luglio 2013

Validità: 01.09.2013 - 31.08.2016

[Parti](#) : Assovetro e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

[Settori](#) : Chimici, Lavorazione vetro, Industria

Fonte: FILCTEM-CGIL

Sommario:

[Specificità settori lampade e display](#)

[Premessa all'accordo di rinnovo del CCNL Vetro e Lampade](#)

Capitolo I

1. Relazioni industriali a livello nazionale

[1.1 Osservatorio](#)

[Sostegno al Made in Italy](#)

Questione energetica

[Distretti](#)

[Istruzione Tecnica](#)

[1.2 Sezione ambiente e sicurezza](#)

[1.3 Sezione formazione](#)

[1.4 Sezione mercato del lavoro](#)

[1.5 \(depennata\)](#)

[1.6 Formato di presentazione](#)

2. Relazioni Industriali A Livello Aziendale

[2.1 Sistema di informazione nell'industria vetraria](#)

Capitolo I-bis Responsabilità sociale di impresa, sostenibilità ed occupabilità

[Responsabilità sociale dell'impresa \(trasferito ad apposito capitolo dal capitolo osservatorio\)](#)

[Sostenibilità](#)

[Occupabilità e bilanciamento generazionale](#)

Capitolo II Previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, formazione professionale

Previdenza complementare

Contributi e spese di gestione

Contratti a termine

Permessi per i componenti l'Assemblea

Specificità settoriali lampade e display

Contributi **Capitolo VII Classificazione del personale dei settori meccanizzati, delle seconde lavorazioni**

[Art. 11 - Classificazione del personale delle aziende delle prime lavorazioni del vetro \(settori meccanizzati\)](#)

[Art. 11 bis - Classificazione del personale delle seconde lavorazioni del vetro e settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche](#)

[Art. 13 - Cumulo di mansioni](#)

[Art. 14 - Passaggio temporaneo di mansioni](#)

Capitolo XVI Settori lampade e display

[Art. 11 - Classificazione del personale \(ex art. 13 \(CCNL Lampade\)\)](#)

Capitolo VII Orario di lavoro, riposo settimanale, festività e ferie

[Art. 20 - Lavoro normale notturno e lavoro in turni](#)

Capitolo XVI Settori lampade e display

Art. 19 - Lavoro straordinario, notturno, festivo (lavoro in turni) (ex art. 17- 1° parte CCNL Lampade)

Art. 20 - Lavoro normale notturno e lavoro in turni (ex art. 18, 19 e 17 - 2° parte CCNL Lampade)

Capitolo IX Inizio e cessazione, interruzione, sospensione e riduzione di lavoro, sospensione de

Art. 48 - Permessi

Art. 52 - Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro

Capitolo XI Rapporti di lavoro speciale

[Art. 57 - Contratto a termine e somministrazione](#)

[Art. 58 - Apprendistato](#)

Minimi contrattuali

Incrementi in Euro del trattamento contrattuale - Tabelle

Corrispondenza OO.AA – OO.SS

Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il 19 luglio 2013 si sono incontrati in Roma, Assovetro - Associazione Nazionale Industriali del Vetro da una parte e Filctem-Cgil [...], Femca-Cisl [...], Uiltec-Uil [...], dall'altra ed hanno concordato i seguenti testi valevoli per il rinnovo, relativo al triennio 1/09/2013 - 31/08/2016, del [CCNL 9 dicembre 2010](#) per le aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro e per i lavoratori da essi dipendenti, comprese le Aziende che producono lampade e display

Specificità settori lampade e display

La presente regolamentazione si applica anche ai settori lampade e display ove non diversamente indicato

Premessa all'accordo di rinnovo del CCNL Vetro e Lampade

L'accordo interviene in un momento particolarmente delicato per l'intera economia europea e del nostro Paese in particolare. La crisi ha assunto una gravità mai conosciuta in precedenza, una portata estesa a tal punto da non escludere nessun settore di attività e si prolunga ormai da così tanto tempo da rendere estremamente difficile farvi fronte.

Le aziende del settore risentono pesantemente della congiuntura negativa nella quale versano i loro mercati di sbocco: l'edilizia, l'industria automobilistica, l'industria alimentare.

Hanno cercato di reagire con tempestività mettendo in atto piani di adattamento e di riduzione dei costi, che solo in via provvisoria hanno posto rimedio al grave squilibrio tra capacità di produzione disponibili e caduta della domanda.

In tale contesto, aziende ed organizzazioni sindacali hanno dato dimostrazione di responsabilità ed attenzione nei riguardi dei lavoratori, privilegiando il ricorso a strumenti di gestione non distruttiva di posti di lavoro e delle competenze, attraverso l'uso ampio degli ammortizzatori sociali quali la cassa integrazione nelle sue diverse modalità di utilizzo ed i contratti di solidarietà.

Tuttavia, a fronte del perdurare della crisi, restano importanti problemi strutturali, la perdita continua di produttività e l'incremento significativo del costo per unità di prodotto. A questi problemi le aziende non possono tardare la risposta, pena la loro continuità.

L'uscita dalla crisi si presenta assolutamente incerta ed il ritorno ad una condizione accettabile dei mercati sarà estremamente lento.

Per continuare a svolgere efficacemente il loro ruolo, le aziende del settore hanno bisogno di costi moderati per poter competere sui mercati, di flessibilità, di un carico fiscale non oppressivo, di adeguato credito dal sistema bancario, di un sistema Paese - amministrazione, infrastrutture - efficiente.

La determinazione delle Parti di addivenire in tempi rapidi all'accordo di rinnovo testimonia della preoccupazione di dare segnali di positività e di fiducia, malgrado le difficoltà del momento, al Paese, ai soggetti economici, al mondo del lavoro nel suo insieme, ai lavoratori ed alle imprese.

Per riuscirci le Parti si sono prodigate in uno sforzo rilevante sia per quanto attiene al metodo ed alle cadenze del confronto, sia quanto ai contenuti della negoziazione.

Il risultato è apprezzabile sia in termini di adeguatezza delle soluzioni concordate, sia in ragione della tempestività delle risposte ai bisogni più impellenti.

Le Parti, pur consapevoli che le cause della crisi in atto sono di origine esterna al settore e necessitano di soluzioni di sistema, ritengono tuttavia di essere riuscite a fare la propria parte e a dare le risposte possibili e coerenti con la gravità del momento.

Le Parti salutano i risultati raggiunti quale conferma della qualità delle Relazioni Industriali consolidate negli anni tra l'Associazione delle imprese del vetro e delle lampade e le Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori, da sempre impegnate in un confronto continuo, aperto e responsabile per la competitività delle imprese del settore e l'occupazione.

Capitolo I

1. Relazioni industriali a livello nazionale

1.1 Osservatorio

Premessa inserita in occasione dell'accordo del 19 luglio 2013

Sostegno al Made in Italy

Le Parti concordano sull'importanza di sviluppare iniziative mirate al sostegno del Made in Italy, ritenendone in particolare l'interesse per i comparti del vetro artistico e del vetro per uso domestico, nonché per quei comparti del vetro cavo per i quali il design, lo styling e la funzionalità sono elementi caratterizzanti del brand italiano. Tutto ciò con la finalità di diffondere la conoscenza e l'apprezzamento delle caratteristiche e dei parametri qualitativi presso enti di promozione, organizzazioni di acquisto e di distribuzione, nonché più ampiamente presso il grande pubblico dei consumatori, anche in occasione di fiere ed esposizioni, in Italia ed all'estero, per tramite di pubblicazioni specializzate e media di ampia diffusione, e di ogni mezzo di divulgazione ritenuto più appropriato, verificando anche la possibilità di accedere a strumenti pubblici di finanziamento riservati ad iniziative di tale natura.

Individuano nella sensibilizzazione sulla qualità e sull'originalità dei prodotti, sulla loro tracciabilità e sul rispetto dell'etica del lavoro e della responsabilità sociale, al fine di preservarne la garanzia di autenticità e la valorizzazione dei marchi, gli obiettivi prioritari di tali iniziative, anche in funzione del contrasto alle pratiche di concorrenza sleale e di aggressività delle importazioni, con specifica preoccupazione per quelle di provenienza extra europea.

Distretti

Le Aziende del vetro artistico e del vetro piano per l'arredamento sono prevalentemente localizzate in ambiti geografici individuati e presentano proprie peculiarità. Si caratterizzano per il pregio delle attività esercite e dei prodotti. Le Parti le ritengono pertanto meritevoli di attenzione e di approfondimento conoscitivo.

Concordano di riservare apposita sezione dell'Osservatorio all'esame delle caratteristiche e delle specificità di questi comparti, esame che sarà condotto con la partecipazione dei rappresentanti delle realtà locali e potrà riguardare anche le attività contrattuali.

Istruzione Tecnica

La qualificazione professionale del personale è fattore rilevante di successo delle attività del settore e condizione indispensabile per il loro efficiente funzionamento; fattore decisivo per la produttività e la qualità del lavoro, nella ricerca dell'innovazione.

Nell'ambito delle iniziative di formazione, le Parti attribuiscono estrema importanza all'istruzione ed alla qualificazione tecnica, mirata all'apprendimento delle competenze di mestiere peculiari alle attività del settore. Auspicano relazioni funzionali a tali obiettivi tra le aziende e gli istituti tecnici, che consentano ai rappresentanti delle aziende e delle organizzazioni sindacali di contribuire in modo fattivo all'orientamento dei giovani nelle loro scelte scolastiche finalizzate al loro ingresso nel mondo del lavoro, al trasferimento delle competenze di mestiere, anche promuovendo la costituzione di comitati tecnico-scientifici presso gli istituti scolastici di indirizzo tecnico, con la partecipazione di rappresentanti delle aziende e delle organizzazioni sindacali. Considerano di grande importanza sul territorio promuovere incontri di orientamento delle imprese e dei rappresentanti dei lavoratori con i giovani e favorire esperienze duali di alternanza scuola - lavoro mirate alla conoscenza del mondo produttivo manifatturiero, alla divulgazione dell'attrattività delle imprese del settore in quanto datori di lavoro ed all'orientamento. Individuano nell'apprendistato lo strumento contrattuale che più di ogni altra forma garantisce l'efficacia per la transizione dei giovani dalla scuola al lavoro, in quanto assicura la necessaria integrazione tra formazione - interna e trasversale - e prime esperienze lavorative.

In termini più ampi, concordano sulla necessità di promuovere le iniziative utili a favorire il dialogo tra scuola e mondo del lavoro, attraverso una maggiore collaborazione tra sistema educativo di istruzione e formazione professionale e mondo del lavoro, tenuto conto delle rispettive competenze.

Per tali finalità le Parti promuoveranno specifiche iniziative presso il MIUR con l'intento di realizzare appositi e mirati protocolli di intervento.

1) Le Parti, al fine di analizzare congiuntamente quei fenomeni sociali ed economici che abbiano un riflesso sulle scelte contrattuali ritengono di sviluppare l'attività del già costituito Osservatorio Nazionale quale sede permanente di incontro tra le Parti.

L'Osservatorio - ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OOSS - analizzerà e valuterà con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, e comunque di norma con periodicità annuale, le questioni suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore del vetro e dei singoli comparti che lo compongono, al fine di individuare le occasioni di sviluppo ed i momenti di eventuale criticità.

Le analisi svolte dalle parti all'interno dell'Osservatorio nazionale potranno fornire elementi oggetto di valutazione per l'attività di competenza delle stesse.

Saranno oggetto d'esame congiunto:

- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale nonché le prospettive produttive del settore, l'andamento dell'import-export ed i dati previsionali sugli investimenti e sulla ricerca con la indicazione relativa ai comparti produttivi di più significativa rilevanza e gli effetti sull'occupazione, con particolare riguardo alle aree di crisi;
 - le problematiche occupazionali e gli effetti sull'organizzazione del lavoro derivanti dall'introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche e da significative ristrutturazioni industriali in relazione anche alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;
 - i problemi relativi ai conferimenti di servizi ed attività di appalto con riferimento all'occupazione ed alla sicurezza sul lavoro nel contesto della terziarizzazione delle attività;
 - l'andamento della contrattazione aziendale;
 - le modalità di applicazione della normativa sull'orario di lavoro;
 - gli sviluppi della normativa sia nazionale che comunitaria in materia di orario di lavoro, valutandone gli impatti sul settore;
 - lo stato di attuazione degli accordi interconfederali sui C.A.E.;
 - i temi generali che riguardano i lavoratori con qualifica di quadro;
 - le prospettive di allineamento sul fronte della legislazione italiana e comunitaria del trattamento normativo di operai ed impiegati;
 - le novità legislative italiane e dell'Unione Europea che hanno diretto riflesso sul settore del vetro e sulle normative contrattuali;
 - l'elaborazione ed il sostegno di programmi di sviluppo settoriali, in funzione anche della loro capacità di favorire azioni mirate all'incremento dei consumi vetrari nell'economia nazionale, al risparmio energetico, alla difesa dell'ambiente e dell'occupazione da presentare alle pubbliche Autorità ed agli Organi legislativi;
 - l'andamento dei costi, compreso quello del lavoro, anche rispetto ai principali Paesi concorrenti ed il rapporto tra il costo del lavoro stesso e le leggi in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica, anche ai fini di una valutazione della competitività internazionale;
 - l'andamento delle retribuzioni di fatto con riferimento ai principali istituti retributivi, con periodicità e metodologie da definire congiuntamente;
 - l'andamento dell'occupazione in particolare di quella giovanile nei diversi settori merceologici con riferimento alle aree di crisi;
 - le tematiche inerenti le molestie sessuali;
 - le tematiche inerenti il mobbing;
 - le tematiche relative ai lavoratori di cui alla legge L. 190/85 (Quadri)
 - la presenza di lavoratori immigrati nell'industria del vetro e la loro integrazione nei luoghi di lavoro con particolare riferimento al loro grado di alfabetizzazione e conoscenza della lingua italiana;
 - valorizzazione della figura del delegato sociale, ove esistente
 - l'andamento dell'occupazione femminile, in particolare nelle aree di crisi, con le relative possibili azioni finalizzate al conseguimento delle pari opportunità secondo le previsioni del [decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198](#)
- ; nonché di quanto dovesse essere stabilito da nuove disposizioni legislative in merito;
- Su quest'ultima problematica le parti, nel confermare l'impegno alle pari opportunità sia all'accesso al lavoro sia alla dinamica di carriera, in apposito comitato misto, avvalendosi di

consolidate esperienze maturate in ambito aziendale, favoriranno la migliore realizzazione delle pari opportunità, individuando altresì suggerimenti per l'auspicato dialogo tra le parti confederali sulla materia;

Saranno individuate azioni informative e formative da indicare alle imprese per facilitare:

- il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità e paternità;
- la possibilità di promuovere progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'inserimento lavorativo mirato di lavoratori extracomunitari, disabili e di altre categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione alla utilizzabilità dei finanziamenti e alle modalità previsti dalle leggi nazionali e regionali, oltreché comunitarie;
- le possibilità di concorrere alla diffusione della conoscenza presso le Aziende di elenchi di imprese cooperative con personale appartenente alle fasce deboli, per la realizzazione di attività esterne.

2) Qualora talune delle problematiche affrontate in sede di Osservatorio Nazionale dovessero presentarsi in ambiti territoriali significativi e/o in aree congiuntamente individuate incidendo sulla sfera di competenza locale, le problematiche stesse formeranno oggetto di esame all'interno dell'Osservatorio nazionale da parte delle Organizzazioni nazionali imprenditoriali e sindacali firmatarie il CCNL che opereranno nel rispetto delle competenze previste dal protocollo interconfederale del 21 aprile 1989, con le rispettive Organizzazioni territoriali competenti, per studiare eventuali iniziative nei confronti degli Enti locali interessati.

Nei casi previsti al comma precedente l'Osservatorio Nazionale, su segnalazione anche delle organizzazioni territoriali imprenditoriali e sindacali e di concerto con tali organizzazioni, potrà articolarsi a livello territoriale.

Saranno oggetto d'esame congiunto:

- i dati previsionali sugli investimenti e la ricerca con la specificazione relativa ai comparti produttivi e l'indicazione degli effetti sull'occupazione derivanti;
- i problemi relativi ai conferimenti di servizi ed attività di appalto con riferimento all'occupazione ed alla sicurezza nel contesto della terzizzazione delle attività;
- l'andamento della occupazione con riferimento ai contratti di lavoro speciali ed alla normativa introdotta all' [art. 57](#) ;
- il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità e paternità;
- la possibilità di promuovere progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per l'inserimento lavorativo mirato delle categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione alla utilizzabilità dei finanziamenti e alle modalità previsti dalle leggi regionali, oltreché comunitarie;
- la individuazione all'interno della RSU delle competenze del delegato sociale.

Per le Regioni con scarsa concentrazione di stabilimenti dei singoli settori, le Associazioni a livello nazionale potranno individuare consensualmente aree interregionali.

3) L'Osservatorio esaminerà altresì le problematiche delle aree del comparto del vetro artistico, con l'eventuale partecipazione dei rappresentanti delle realtà locali

1.2 Sezione ambiente e sicurezza

Le tematiche relative all'ambiente e sicurezza nei loro riflessi all'interno e all'esterno delle fabbriche ed i problemi della sicurezza, anche alla luce di quanto previsto dal [Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81](#)

, saranno oggetto di una sezione apposita nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale. Le Parti

riserveranno momenti di verifica a tali temi nelle loro ripercussioni nazionali e comunitarie, anche allo scopo di valutare congiuntamente eventuali proposte da sottoporre agli Organi di Governo e legislativi competenti.

Saranno oggetto di esame congiunto:

- i problemi connessi ai siti produttivi complessi caratterizzati dalla presenza di più imprese ivi comprese quelle che svolgono lavori in appalto;
- la definizione di criteri di gestione degli aspetti ambientali e di sicurezza nei lavori in appalto;
- le evoluzioni delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore con riguardo alle problematiche connesse con eventuali programmi di risanamento di particolare rilievo;
- le proposte comuni per agevolare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge e modalità di eventuali rapporti con le Istituzioni Nazionali;
- i contenuti e le formule operative per promuovere la formazione sull'ambiente e sulla sicurezza, con particolare riferimento ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e alla Commissione Ambiente di cui al successivo paragrafo, in collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale;
- le modalità di costituzione di una anagrafe delle CA/RLSSA, nel rispetto del [decreto legislativo 196/2003](#)

, al fine di agevolarne lo scambio di esperienze ed informazioni. In tale ambito saranno approfondite inoltre le modalità per la predisposizione di una banca dei dati disponibili sulle statistiche degli incidenti e degli infortuni occorsi nel settore;

- le tematiche riguardanti le emissioni nell'atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- l'evoluzione in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici della normativa nazionale e comunitaria ed in mancanza della normativa ACGIH. Eventuali integrazioni delle tabelle dell'ACGIH, a fronte di dimostrate situazioni di rischio derivanti da agenti chimici non previsti dall'American Conference, andranno esaminate sulla base di proposte di limiti di provata applicabilità avanzate da enti scientifici nazionali e internazionali;
- le problematiche eventualmente poste dal [Decreto Legislativo 81/2008](#) sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione al rumore, allo scopo anche di svolgere nelle sedi competenti un'azione per ottenere che alla riduzione del rumore alla fonte contribuiscano anche i progettisti ed i costruttori di macchinari ed attrezzature ad uso dell'industria vetraria;
- le problematiche concernenti l'uso di videoterminali alla luce anche del [Decreto Legislativo 81/2008](#)

e successive modifiche;

- il grado di applicazione dell' [Accordo Europeo multisetoriale](#) sulla protezione dei lavoratori attraverso la corretta manipolazione ed utilizzo della silice cristallina e dei prodotti che la contengono, sottoscritto, in data 25 aprile 2006, dalle organizzazioni imprenditoriali rappresentative dei settori estrattivi ed utilizzatori della silice e le Organizzazioni sindacali, in attuazione degli articoli 138 e 139 del trattato di Amsterdam (modificativo del trattato sull'Unione Europea). Le Parti favoriranno la partecipazione alla raccolta volontaria dei dati, a livello di sito, ed il loro consolidamento attraverso il sistema di "report on line" curato dal Consiglio NEPSI. Con cadenza biennale, le Parti esamineranno i dati aggregati di settore che saranno diffusi dal Consiglio Nepsi ed adotteranno le iniziative ritenute utili;
- la realizzazione di un incontro dedicato alla valutazione dei risultati raggiunti in area ambiente e sicurezza ed alla individuazione di possibili aree di intervento di comune interesse, sulla cui base potranno essere definiti anche contenuti e modalità di realizzazione della giornata

nazionale Salute, Sicurezza ed Ambiente, da realizzarsi con cadenza annuale, senza pregiudizio della normale attività e senza oneri aggiuntivi per l'impresa.

1.3 Sezione formazione

Per quanto attiene ai temi della formazione questi costituiranno oggetto di attenta valutazione allo scopo di promuovere la valorizzazione professionale delle risorse umane

Saranno oggetto di particolare attenzione i seguenti temi:

- il monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione professionale sia a livello nazionale che comunitario;
 - l'individuazione delle specifiche esigenze formative del settore;
 - la promozione presso i Ministeri competenti delle iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore;
 - la creazione del collegamento con l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione e con gli Organismi paritetici regionali di cui all' [accordo interconfederale del 20 gennaio 1993](#) ;
 - l'individuazione della iniziative italiane e comunitarie per il finanziamento dei processi formativi;
 - l'individuazione delle modalità per poter disporre delle risorse generate dal contributo a carico delle imprese (0,30%) per la formazione continua;
 - l'analisi del tema complessivo della formazione, in considerazione della rilevanza della questione ed in relazione all'evoluzione delle esigenze formative derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie;
 - l'analisi delle necessità formative di carattere linguistico derivanti dalle verifiche sulla presenza di lavoratori immigrati di cui al precedente [punto 1.1](#) ;
 - la verifica delle condizioni di realizzazione di stages con particolare riferimento alle opportunità offerte da percorsi formativi in collaborazione con la scuola e l'università;
- In considerazione della specificità delle problematiche proprie dell'industria del vetro tradizionale, le Organizzazioni territoriali competenti studieranno le opportune iniziative per favorire la formazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori interessati.

1.4 Sezione mercato del lavoro

Al fine di rendere funzionale il rapporto tra imprese e lavoratori all'interno del mercato del lavoro in relazione sia alle innovazioni previste dagli accordi interconfederali e dalla legislazione vigente sia alle opportunità offerte dall'innovazione tecnologica, le Parti riservano all'analisi del mercato del lavoro una sezione dell'Osservatorio Nazionale.

Saranno oggetto di esame congiunto:

- la valutazione delle modalità di applicazione dei rapporti di lavoro speciali con riferimento ai contratti a termine ed ai contratti di somministrazione con particolare riferimento alla normativa introdotta all' [art. 57](#) , all'apprendistato, ai contratti di inserimento lavorativo ed ai contratti a tempo parziale;
- l'analisi dell'utilizzo degli stages con particolare attenzione alle iniziative che coinvolgono le università e le imprese;
- l'approfondimento delle possibilità e le opportunità di sviluppo del telelavoro.

1.6 Formato di presentazione

In relazione al numero ed alla complessità dei temi indicati all'interno del presente paragrafo 1, le parti convengono di selezionare i temi da approfondire in un apposito incontro annuale.

L'Assovetro si impegna comunque a fornire annualmente un formato di presentazione sintetico sull'insieme dei temi indicati nel CCNL sulla base dello schema riportato in allegato 6.

Il formato di tale schema ha carattere sperimentale e potrà essere modificato dalle parti, tenendo conto delle esperienze che verranno effettuate.

2. Relazioni Industriali A Livello Aziendale

2.1 Sistema di informazione nell'industria vetraria

1) Annualmente, in occasione di uno specifico incontro Assovetro, per i Gruppi industriali, individuabili nei complessi produttivi aventi più stabilimenti situati nel territorio nazionale, porterà a conoscenza della Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil congiuntamente alle RSU:

a) i dati previsionali di investimenti e relative localizzazioni per nuovi insediamenti e/o riconversioni produttive o per potenziamento, ammodernamento o trasformazione di quelli esistenti per un esame congiunto dei prevedibili effetti relativi all'occupazione, agli orientamenti produttivi, alle localizzazioni, alle condizioni ambientali, con la necessaria riservatezza;

b) le prospettive produttive anche in relazione ai mercati e alle relative implicazioni;

c) l'ammontare globale delle incentivazioni creditizie per investimenti accordate, ai sensi della vigente legislazione, dallo Stato o dalle Regioni specificandone le leggi di riferimento; i finanziamenti per la formazione professionale erogati dalla UE;

d) il numero degli occupati distinti per sesso e per classi di età, con specificazione dei dati relativi alla composizione dell'occupazione femminile;

e) la spesa globale destinata alla ricerca, la sua incidenza sul totale degli investimenti, con l'indicazione delle sue principali finalizzazioni;

f) gli effetti sull'organizzazione del lavoro e gli eventuali riflessi sull'occupazione derivanti dall'introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche e da significative ristrutturazioni industriali, in relazione anche all'eventualità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione natura delle attività professionali dei lavoratori interessati;

g) l'andamento dell'occupazione giovanile e di quello femminile, in relazione agli accordi interconfederali sui contratti di formazione lavoro e con l'attenzione volta al tema delle pari opportunità, nell'osservanza di quanto previsto dal [decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198](#) nonché delle future specifiche disposizioni legislative in materia;

h) elementi conoscitivi sull'utilizzazione dei contratti di formazione e lavoro, apprendistato, part-time, contratti a termine, nonché prestazioni di fornitura di lavoro temporaneo;

i) elementi conoscitivi in merito ai congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti disabili ed i congedi per la formazione disciplinati dalla [legge 8 marzo 2000, n. 53](#) ;

j) l'andamento delle iscrizioni dei lavoratori dell'impresa a Fonchim.

k) elementi conoscitivi sulle problematiche connesse con l'inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e di lavoratori disabili.

l) natura delle attività conferite in appalto;

Per quanto concerne in particolare le problematiche dell'occupazione femminile e delle pari opportunità vi sarà la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia.

Qualora dal loro esame, in relazione anche alle risultanze del rapporto di cui all'art. 9 della [legge 10/4/91, n. 125](#)

, fossero individuate azioni positive miranti a concretizzare le pari opportunità e a valorizzare la professionalità delle donne, le parti ne faranno oggetto di un momento di specifico approfondimento nell'ambito dell'Osservatorio nazionale;

Analoga procedura sarà eseguita con riferimento alle specifiche problematiche riguardanti i lavoratori disabili.

A richiesta della Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil si darà luogo ad un incontro, a livello nazionale, tra il Gruppo e la Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, presso l'Assovetro, per verificare le realizzazioni, nel contesto nazionale, relativamente alle previsioni di investimento ed ai loro effetti indicati alla lettera a). La verifica nell'ambito delle realtà di fabbrica avverrà con la medesima procedura, in appositi incontri tra le parti, con l'intervento della Direzione Aziendale e delle RSU.

2) Annualmente, le imprese caratterizzate da un solo stabilimento con più di 130 dipendenti, porteranno a conoscenza dei competenti Sindacati dei lavoratori:

a) i dati previsionali di investimenti e relative localizzazioni per nuovi insediamenti e/o riconversioni produttive o per potenziamento, ammodernamento o trasformazione di quelli esistenti per un esame congiunto dei prevedibili effetti relativi all'occupazione, agli orientamenti produttivi, alle localizzazioni, alle condizioni ecologiche ed ambientali, con la necessaria riservatezza;

b) le prospettive produttive anche in relazione ai mercati e alle relative implicazioni;

c) l'ammontare globale delle incentivazioni creditizie per investimenti accordate, ai sensi della vigente legislazione, dallo Stato o dalle Regioni specificandone le leggi di riferimento; i finanziamenti per la formazione professionale erogati dalla UE;

d) il numero degli occupati distinti per sesso e per classi di età, con specificazione dei dati relativi alla composizione dell'occupazione femminile;

e) gli effetti sull'organizzazione del lavoro e gli eventuali riflessi sull'occupazione derivanti dall'introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche e da significative ristrutturazioni industriali, in relazione anche all'eventualità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;

f) l'andamento dell'occupazione giovanile e di quello femminile e con l'attenzione volta al tema delle pari opportunità, dell'osservanza di quanto previsto dal [decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198](#) nonché delle eventuali

future specifiche disposizioni legislative in materia;

g) elementi conoscitivi sull'utilizzazione dei contratti di inserimento, apprendistato, part-time, contratti a termine, nonché somministrazione;

h) elementi conoscitivi sulle problematiche connesse con l'inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e di lavoratori portatori di handicap;

i) elementi conoscitivi in merito ai congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti disabili ed i congedi per la formazione disciplinati dalla [legge 8 marzo 2000, n. 53](#).

j) natura delle attività conferite in appalto;

Per quanto concerne in particolare le problematiche dell'occupazione femminile e delle pari opportunità vi sarà la partecipazione e l'apporto i lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia.

Qualora dal loro esame, in relazione anche alle risultanze del rapporto di cui all'art. 46 del [D. Lgs. 198 dell'11 aprile 2006](#)

, fossero individuate azioni positive miranti a concretizzare le pari opportunità e a valorizzare la professionalità delle donne, le parti ne faranno oggetto di un momento di specifico approfondimento nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, attraverso l'attivazione del Comitato misto in esso previsto.

Analoga procedura sarà eseguita con riferimento alle specifiche problematiche riguardanti i

portatori di handicap.

La informativa e la verifica avverranno, in appositi incontri tra le parti, con l'intervento delle RSU.

Per le imprese caratterizzate da un solo stabilimento con un numero di dipendenti compreso tra 150 e 100, le Associazioni industriali locali forniranno annualmente per iscritto ai competenti Sindacati dei lavoratori, e per conoscenza alle RSU, le notizie di cui al precedente punto c).

Nota a verbale

Le parti si danno atto che, con riguardo all'informativa di cui al presente capitolo, la cadenza dell'informazione relativa agli argomenti previsti rispettivamente dalle lettere f) ed e) potrà essere diversa da quella annuale in presenza di fatti specifici che la giustificano.

Capitolo I-bis Responsabilità sociale di impresa, sostenibilità ed occupabilità ***Responsabilità sociale dell'impresa (trasferito ad apposito capitolo dal capitolo osservatorio)***

Le Parti sostengono lo sviluppo di comportamenti socialmente responsabili attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti in azienda.

L'impegno sociale dell'impresa e dei soggetti che in essa operano si realizza dando attuazione a norme e sviluppando iniziative previste dalla legislazione vigente e/o richiamate nel presente contratto nazionale di lavoro.

I riferimenti utili ad orientare l'impegno del settore sul tema della responsabilità sociale dell'impresa sono individuati all'interno dei seguenti ambiti e saranno oggetto di esame congiunto in occasione dell'Osservatorio Nazionale:

- adozione volontaria da parte delle imprese di certificazioni ambientali e sociali;
- valorizzazione e diffusione anche congiunta delle esperienze più significative che salvaguardino una corretta concorrenzialità, contrastando il dumping ambientale, sociale ed etico;
- utilizzo nella contrattazione di secondo livello di parametri quali l'adozione di codici etici e certificazioni ambientali e sociali;
- misure per il miglioramento continuo della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, l'informazione e la formazione dei lavoratori su tali materie;
- solidarietà sociale e la tutela delle fasce deboli degli occupati;
- sviluppo della formazione continua per il miglioramento della competitività dell'impresa e la valorizzazione della professionalità dei lavoratori;
- sviluppo del welfare contrattuale nelle Aziende.

In sede di osservatorio Nazionale le Parti monitoreranno le iniziative aziendali adottate secondo i criteri sopradetti e, allo scopo di valorizzare e diffondere le migliori prassi esistenti, cureranno la elaborazione e la diffusione di riferimenti utili ad orientare l'impegno del settore sulla responsabilità sociale.

Sostenibilità

L'importanza del ruolo dell'impresa nella società, in quanto produce e fornisce beni e servizi necessari al vivere civile, offre possibilità di lavoro e di reddito, è protagonista e stimolo del cambiamento e dell'innovazione, costituisce riferimento per la collettività, presuppone l'assunzione di linee di gestione e comportamenti esemplari ed orientati alla responsabilità.

Le Parti individuano nel rispetto delle seguenti raccomandazioni il profilo dell'azienda socialmente responsabile che lavora nella prospettiva della sostenibilità:

- opera nel rispetto delle leggi e dei contratti, compresi i contratti di lavoro;
- cura l'efficienza dei processi di lavorazione ed è impegnata a ricercarne il miglioramento continuo;
- assicura la qualità e l'efficacia dei prodotti e dei servizi che offre al mercato durante l'intero loro ciclo di vita ed è orientata a soddisfare i bisogni dei clienti;
- è costantemente impegnata sull'innovazione, alla ricerca continua di soluzioni evolutive;
- garantisce ai propri dipendenti condizioni di lavoro appropriate e tutela la loro sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- corrisponde ai propri dipendenti un trattamento retributivo rispettoso delle prescrizioni di legge e contrattuali e comunque adeguato alla qualità e quantità del lavoro prestato;
- bandisce ogni genere di discriminazione qualunque ne sia la ragione, di origine, di razza, di genere, di orientamento sessuale, di credo politico o religioso, di appartenenza sindacale, al momento della costituzione del rapporto di lavoro, durante il suo svolgimento e fino alla sua conclusione;
- non fa ricorso al lavoro minorile od al lavoro obbligato, nemmeno indirettamente, a mezzo della prestazione di terzi;
- rispetta le libertà sindacali ed il loro esercizio;
- cura la crescita professionale dei propri dipendenti, anche attraverso le iniziative di formazione appropriate;
- tiene un comportamento di correttezza, buona fede e trasparenza nei confronti dei fornitori, dei clienti e delle Istituzioni;
- evita ogni azione che possa contrastare con le regole della libera concorrenza;
- rifugge ogni pratica che abbia finalità di corruzione sia di pubblici funzionari che di privati;
- intrattiene relazioni positive con le comunità nel cui territorio svolge la propria attività;
- adotta le misure appropriate per limitare l'impatto delle proprie attività sull'ambiente circostante.

Le Parti ritengono di attivarsi per diffondere la cultura della responsabilità sociale e della sostenibilità e per incoraggiare i responsabili aziendali ed i lavoratori ad ispirare la loro condotta a queste raccomandazioni.

Occupabilità e bilanciamento generazionale

Le Parti esprimono la più viva preoccupazione per l'abnorme livello di disoccupazione che affligge le giovani generazioni: il rischio correlato non comporta soltanto la perdita quasi certa per il mondo del lavoro di intere fasce di età della popolazione giovanile, ma anche l'impossibilità di recuperarne le capacità e le competenze.

Allo stesso modo le Parti si fanno carico del disagio sociale che la recente riforma del sistema pensionistico è destinata a produrre negli anni a venire: l'allungamento della vita lavorativa comporterà bisogni di adattamento a condizioni di lavoro non agevoli per i lavoratori in età avanzata, aprendo problematiche di natura sanitaria, di idoneità lavorativa, di sostenibilità dei carichi di lavoro, di efficienza e di motivazione personale.

Senza sottacere il dramma di coloro che perdono il posto di lavoro senza ancora essere in possesso dei requisiti per poter accedere alla pensione.

Le Parti auspicano che il Governo e gli Istituti previdenziali siano in grado di mettere a disposizione gli stanziamenti necessari a finanziare interventi mirati ad accompagnare gli ultimi anni di carriera professionale dei lavoratori anziani, con modalità di lavoro utili alla valorizzazione della loro esperienza, anche in funzione del trasferimento delle competenze ai

più giovani, nella convinzione che, nello spirito della solidarietà tra generazioni, varrà a favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro in staffetta ai lavoratori più maturi.

Capitolo VI Classificazione del personale dei settori meccanizzati, delle seconde lavorazioni del vetro e dei settori a soffio a mano e con macchine semiautomatiche

Art. 11 - Classificazione del personale delle aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori meccanizzati)

[...]

Nota a verbale

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

Art. 11 bis - Classificazione del personale delle seconde lavorazioni del vetro e settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche

[...]

Nota a verbale

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

Art. 14 - Passaggio temporaneo di mansioni

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori meccanizzati)

Mobilità e cumulo delle mansioni nella categoria professionale

1) Il lavoratore, in relazione ad esigenze aziendali organizzative, tecniche, produttive e di mercato, può essere adibito a qualunque mansione relativa alle posizioni organizzative della categoria nella quale risulta inquadrato nel rispetto dei gruppi (qualifica) di appartenenza (gruppo 1: impiegati e quadri, gruppo 2: intermedi, gruppo 3 operai). Il passaggio definitivo dalla qualifica impiegatizia a quella operaia è consentito previo consenso del lavoratore.

[...]

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né un mutamento sostanziale della sua posizione.

[...]

Dichiarazione delle Parti stipulanti in materia di organizzazione del lavoro

Ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità, le parti dichiarano che lo sviluppo della produttività tecnico/economica passa anche attraverso un miglior utilizzo di tutte le risorse tecniche ed umane e la valorizzazione della professionalità che possono essere ricercate mediante nuove forme organizzative consistenti in una diversa distribuzione di mansioni del ciclo produttivo.

Tale ricerca può comprendere da parte delle aziende l'accorpamento di più mansioni - senza peraltro escluderne le singole effettuazioni - anche mediante fasi di lavoro di gruppo compatibili con le esigenze di produttività e realizzate attraverso fasi sperimentali reversibili non superiori a sei mesi supportate all'occorrenza da iniziative di addestramento.

Per l'attivazione delle fasi sperimentali reversibili, è necessaria la consultazione preventiva e l'esame delle questioni connesse con le RSU.

Sia la sperimentazione che l'adozione definitiva della nuova distribuzione può comprendere sistemi di rotazione nell'ambito di mansioni appartenenti a non più di due livelli contigui.

Nel corso di queste fasi sperimentali potranno essere individuate nuove figure professionali che, in caso di esito positivo delle sperimentazioni medesime e della definitiva adozione delle nuove formule organizzative, saranno inquadrare nella scala classificatoria sulla base delle declaratorie contrattuali ed utilizzando per analogia i profili esistenti.

L'Azienda adotterà definitivamente il sistema sperimentato, compresa l'eventuale rotazione, dopo un esame dei risultati con la RSU assistita dai componenti del gruppo interessato.

Le Aziende condividono l'opportunità di ricercare, nel rispetto e nella concreta attuazione della normativa in materia di parità, soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili.

Al fine del conseguimento di una maggiore produttività tecnico/economica delle imprese e di una più elevata professionalità dei lavoratori, soprattutto in relazione all'introduzione di nuove tecnologie, potranno essere sperimentate - con carattere di reversibilità - nuove forme di organizzazione del lavoro caratterizzate anche da figure professionali polivalenti.

Capitolo XVI Settori lampade e display

Art. 11 - Classificazione del personale (ex art. 13 (CCNL Lampade)

[...]

Nota a verbale

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 del medesimo livello) e/o polifunzionalità (intesa come esercizio di mansioni svolte 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. Le Parti concordano che tali attività si articoleranno in linea di massima nel rispetto del principio di invarianza del costo.

omissis

Capitolo XVI Settori lampade e display

Art. 20 - Lavoro normale notturno e lavoro in turni (ex art. 18, 19 e 17 - 2° parte CCNL Lampade)

Le Parti convengono che tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficeranno di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in Azienda. I benefici che discendono dalla presente norma verranno assorbiti fino a concorrenza da eventuali trattamenti particolari, vigenti nelle aziende in materia di intervallo per la refezione

Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati i quali già usufruiscono nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

[...]

Capitolo XI Rapporti di lavoro speciale

Art. 57 - Contratto a termine e somministrazione

[...]

In relazione a quanto previsto dall'art. 10, comma 7, del [decreto legislativo n. 368 del 2001](#) e dall'art. 20, comma 4 del

[decreto legislativo n. 276 del 2003](#)

il numero di lavoratori occupati nell'azienda con contratto di lavoro a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare la percentuale del 25% complessivamente intesa per i due istituti, intesa come media annua e riferita a lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente

L'eventuale frazione unità è arrotondata all'unità superiore. Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un risultato inferiore a 8 resta ferma la possibilità di istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.

Le parti stabiliscono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 10, comma 7 lettera a) del [d.lgs. 368/2001](#), si intende per fase di avvio di nuove attività l'avvio di nuove linee produttive per un arco temporale individuato in 24 mesi.

Nota verbale

Le Parti stabiliscono che la disposizione di cui al secondo comma del presente articolo non si applica alle Aziende con un solo stabilimento e non si applica alle Aziende delle seconde lavorazioni del vetro. Le Parti, a livello nazionale, potranno valutare, entro la vigenza del presente contratto, come rimodulare la disposizione di cui al secondo comma del presente articolo anche alle Aziende con un solo stabilimento ed alle Aziende delle seconde lavorazioni del vetro in funzione delle esigenze di carattere produttivo ed organizzativo delle stesse.

[...]

Art. 58 - Apprendistato

Le Parti si impegnano a definire la nuova normativa contrattuale sull'Apprendistato entro la stesura del presente accordo di rinnovo e comunque non oltre il 31 dicembre 2013. In attesa della definizione della normativa contrattuale, si applica l'accordo interconfederale 18 aprile 2012 (Accordo Interconfederale Apprendistato) tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil; la durata dell'Apprendistato, sarà di 24 mesi per i soggetti in possesso di laurea coerente con le finalità da conseguire, 30 mesi per i soggetti in possesso di laurea non coerente con le finalità da conseguire e di 36 mesi in tutti gli altri casi. Per i profili formativi si farà riferimento a quanto previsto all'allegato 7 del [CCNL 9 dicembre 2010](#).

....omissis....

