

## VERBALE DI INTEGRAZIONE ALL'ACCORDO DI DATA 16 SETTEMBRE 2016

### ART. 14 DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Si conviene che la disciplina dell'apprendistato venga demandata integralmente all'applicazione dell'accordo interconfederale in materia di data 22 dicembre 2016, mentre per l'apprendistato professionalizzante, in sede di stesura definitiva, la disciplina verrà armonizzata con le previsioni del decreto legislativo 81/2015, ove compatibili con il testo esistente.

### ART. 23 - ORARIO DI LAVORO

Ai soli fini contrattuali la durata, anche come media su periodi plurisettimanali, dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore. Inoltre in via prioritaria, sarà possibile ricorrere alla fruizione collettiva dei permessi in luogo del ricorso agli ammortizzatori sociali, in caso di flessi dell'attività produttiva, previo confronto con le Rsu.

Con decorrenza 1° settembre 1993, la prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata in 39 ore settimanali, anche come media su periodi plurisettimanali, a tal fine utilizzando il monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 25.

Da tali regimi di orario sono esclusi i Quadri e le figure professionali cui siano riconosciute mansioni direttive.

Qualora ragioni tecnico-organizzative o di mercato dovessero comportare il mantenimento del regime di orario di 40 ore, o rendessero necessario che strutturalmente le 39 ore settimanali di cui al comma precedente si realizzino come media su cicli plurisettimanali su base annua, le aziende attiveranno un apposito incontro con le Rappresentanze sindacali unitarie per la programmazione ed il godimento delle ore di riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 25.

#### NOTA A VERBALE

Considerando le peculiarità delle aziende che operano nel settore al fine di salvaguardare l'igienicità e salubrità dei prodotti e la sicurezza degli impianti e dei lavoratori, le parti convengono che, per portare a termine le produzioni avviate l'orario di lavoro possa variare giornalmente in relazione alla sua durata. L'eventuale scostamento per un massimo di 15 minuti giornalieri sia in un senso di superamento che di anticipazione dell'orario di lavoro, sarà conteggiato come straordinario in caso di superamento su base settimanale delle 40 ore e sarà imputato in conto ore a completamento dell'orario settimanale in caso di mancato raggiungimento dell'orario contrattuale. Il calcolo sarà effettuato su base settimanale, la compensazione su base mensile. Le parti a livello territoriale o in alternativa a livello aziendale definiranno le modalità operative e applicative della clausola sopra descritta attraverso un'intesa preventiva. Al fine di un monitoraggio congiunto l'azienda comunicherà alle RSU o OO.SS. di norma entro il trimestre, le modalità di ricorso alla presente clausola d'ora in poi denominata "microflessibilità", puntualmente il numero di ore utilizzate o frazione delle stesse ed il numero dei lavoratori interessati. La presente modalità operativa avrà carattere sperimentale, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente e fino al 31 dicembre 2018. Entro tale data le parti si incontreranno per valutarne l'eventuale proroga.

La clausola di microflessibilità si intende cedevole rispetto ad eventuali accordi di secondo livello in materia di flessibilità e/o accordi di gestione dell'orario lavorativo ove compatibili.

### ART. 53 - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO ED ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Al fine di poter svolgere i cicli negoziali, primo e secondo livello, evitando forme di sovrapposizione e, al contempo, per favorirne lo sviluppo, alla luce di una verifica sull'esperienza degli ultimi anni, si conviene che analogamente alla durata del CCNL anche la contrattazione di secondo livello abbia una durata quadriennale. La contrattazione di secondo livello si collocherà, di norma, a metà del periodo di vigenza dei contratti



nazionali.

Le parti considerano la contrattazione collettiva esercitata nel rispetto delle regole condivise un valore nelle relazioni sindacali e, nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, concordano:

- di definire le "Linee Guida" utili a favorire la diffusione della contrattazione di II livello con contenuti economici e normativi collegati ai risultati nelle imprese di minori dimensioni come scelta volontaria di uno strumento che può favorire lo sviluppo dell'impresa ed una migliore distribuzione dei benefici prodotti ai lavoratori;
- di avviare, per la vigenza del presente contratto, la contrattazione territoriale di secondo livello, avente contenuto economico e normativo, secondo le regole di seguito specificate.

Le Linee Guida, elaborate dalla Commissione bilaterale alla luce dei principi desumibili nel presente articolo, dovranno configurarsi quale strumento utile ad estendere e semplificare l'esercizio della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori fondati sul salario variabile per obiettivi, tali da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i Premi di Risultato.

L'adozione delle suddette Linee guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti né intende sostituirsi o surrogare il ruolo degli attori della contrattazione di II livello.

Nell'ambito delle relazioni e della contrattazione di secondo livello sia aziendale che territoriale (regionale o provinciale) ed in relazione all'accordo interconfederale CONFAPI, CGIL, CISL, UIL del 26 luglio 2016, le Parti intendono ampliare le aree d'intervento ad integrazione delle Linee Guida citate ed allegate ad i temi della Partecipazione alla Governance, Partecipazione Organizzativa e Partecipazione Economico Finanziaria come in seguito declinate.

#### PARTECIPAZIONE ALLA GOVERNANCE

Lo sviluppo della partecipazione, come elemento qualificante di tutto il sistema di relazioni industriali, è uno dei compiti del sistema di relazioni industriali.

Occorre partire dal rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione dando attuazione ed implementazione alle normative europee ed alle migliori prassi già in atto in molte aziende. L'effettività e la praticabilità dei diritti di informazione e consultazione è condizione necessaria affinché la partecipazione alla governance possa utilmente svilupparsi a livello aziendale e di territorio. Vanno, quindi, stabiliti i criteri e le modalità di fruizione di tali diritti, in modo che l'informazione possa venire acquisita nei tempi, con i mezzi e nelle modalità utili a consentire che le fasi di consultazione e negoziazione possano essere esperite efficacemente e non si esauriscano in momenti di confronto solo formale. Occorre uscire da una prassi di "partecipazione informale" e dare vita a momenti e strumenti partecipativi strutturati che possano svolgere ruoli simili a quelli dei consigli di sorveglianza presenti in alcuni paesi europei.

#### PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA

Per essere realmente aderente alle esigenze, la gamma dei regimi di flessibilità deve essere coniugata in modo specifico, in ragione delle caratteristiche dei diversi contesti.

A mero titolo di esempio si possono citare: orari multiperiodali, flessibilità positiva e negativa legata ai picchi e flessi, part-time orizzontale e verticale in forma variabile e reversibile, turnistica, ecc.

Per favorire la praticabilità di forme di orario flessibili oltre alla leva di compensazione salariale la contrattazione di secondo livello può utilizzare anche quella del welfare contrattuale in chiave di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'innovazione organizzativa va promossa per recuperare competitività e produttività puntando sulla valorizzazione delle competenze dei lavoratori. Sicuramente la flessibilità degli orari può essere un fattore di innovazione organizzativa ma il tema vero è puntare su un modello di organizzazione del lavoro che valorizzi il "sapere organizzativo" dei lavoratori, che ne ampli l'autonomia e la responsabilità, che introduca elementi di partecipazione nella progettazione stessa dei sistemi organizzativi, nella loro gestione, implementazione ed adattamento.

- modelli possibili a titolo esemplificativo possono essere: lean manufacturing-production-organization,



team working, high performance work practices, qualità totale, aree di lavoro integrate, gruppi di progetto.

- I concetti di fondo: modelli organizzativi più snelli, superamento delle linee gerarchiche inutili, eliminazione delle attività che non aggiungono valore, logica del miglioramento continuo, lavoro in squadra, più autonomia e responsabilità, flessibilità, orientamento alla qualità e alla personalizzazione dei prodotti e servizi, integrazione verticale delle funzioni (ad esempio logistica e produzione).

#### PARTECIPAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello andranno promosse – anche in modalità sperimentale – forme di partecipazione economico-finanziaria avendo a riferimento in particolare:

- la modalità di adesione nel rispetto della volontarietà dei singoli;
- le modalità attuative che valorizzino il ruolo della rappresentanza sindacale in azienda.

#### 1 – CONTRATTAZIONE AZIENDALE

[omissis]

#### 2 – CONTRATTAZIONE TERRITORIALE

[omissis]

#### ART. 55 - DANNI ALLA LAVORAZIONE

La valutazione dell'eventuale danno arrecato dai lavoratori alle macchine, ai sistemi informatici od alle lavorazioni deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere contestato per iscritto al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni sarà trattenuto sulla retribuzione con quote massime non superiori al 10% della retribuzione netta.

In caso di risoluzione del rapporto, la trattenuta sarà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Nei casi di danni arrecati ai sistemi informatici si farà riferimento a quanto previsto nelle policy aziendali consegnate al lavoratore e sottoscritto dallo stesso all'atto d'assunzione.

#### ART. 56 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

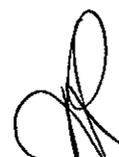
Nella bacheca aziendale devono essere esposti in fotocopia gli artt. 54, 55 e 56 del presente C.C.N.L. (ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300/1970) e l'eventuale regolamento aziendale interno.

[omissis]

#### D - SOSPENSIONE

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
- 3) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
- 4) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 5) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- 6) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- 7) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- 8) esecuzione di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiali dell'Azienda;
- 9) insubordinazione verso i superiori;



- 10) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- 11) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce;
- 12) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in apprezzamenti verbali sul corpo, il sesso o l'orientamento sessuale;
- 13) Inosservanza del divieto di fumare.

La recidiva, che abbia dato luogo per due volte all'adozione di provvedimenti di sospensione nei due anni precedenti, fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

#### E - LICENZIAMENTO

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- 1) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- 4) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 5) danneggiamento grave al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- 6) Manomissione o grave alterazione del normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici in palese e accertata violazione delle policy di cui all'articolo 55 ultimo comma
- 7) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità o alla sicurezza degli impianti;
- 8) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 9) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione;
- 10) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi, effettuati durante l'orario di lavoro;
- 11) alterchi, rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- 12) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- 13) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede;
- 14) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- 15) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
- 16) concorrenza sleale;
- 17) Violenze e/o abusi sessuali e/o molestie fisiche, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in contatti fisici indesiderati.

In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 5 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni.

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

#### ART. 61 – DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITÀ

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad

integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale essendo parte integrante della retribuzione di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale indipendentemente dalla Associazioni di categoria cui aderisco o cui hanno conferito mandato, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

I trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti.

In caso contrario con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi mensili per 13 mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui sopra. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione pari a €25,00 è forfettariamente compreso nella quota di adesione, pertanto non va versato.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e del presente CCNL i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"

18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS

b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato

3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore

c) "Fondo Sostegno al reddito"

28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore

d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"

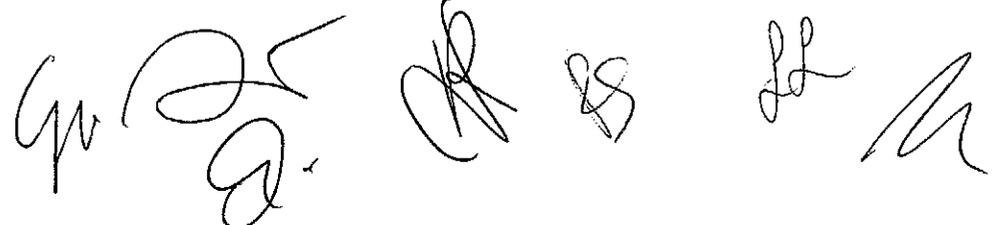
8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;

12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale.

Le aziende verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

Fermo restando quanto previsto nelle precedenti regolamentazioni e tenuto conto dell'avvio del fondo, con decorrenza dalle denunce retributive del mese di aprile 2017, le aziende procederanno al versamento ad ENFEA delle contribuzioni previste secondo le modalità stabilite.

6/03/2017



Univ. al'antoni

M  
Feb 2

WJ

New Sane

Roma 6/3/2017

FAI CISE  
James Case - Lombard case

FAI CAIL

Ref

UCLA UIL

Reffalbert