

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

In data 10 febbraio 2023, tra Assovetro e Filctem-CGIL, Femca-CISL ed Uiltec-UIL, si è concordato il presente rinnovo del CCNL, che decorre dal 1° gennaio 2023, subordinato allo scioglimento di riserva da effettuare entro il 15 marzo 2023, ed avrà vigenza a tutto il 31 dicembre 2025.

ASSOVETRO
[Signature]

FILCTEM-CGIL
[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

FEMCA-CISL
[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

UILTEC-UIL
[Signature]
[Signature]
[Signature]

1.1 Osservatorio Nazionale

Le Parti, al fine di analizzare congiuntamente quei fenomeni sociali ed economici che abbiano un riflesso sulle scelte contrattuali ritengono di **dovere** sviluppare l'attività dell'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 e l'**articolazione** richieste dai problemi in discussione, **anche su iniziativa di una delle parti**, e comunque di norma con periodicità annuale, le questioni ~~suscettibili di avere incidenza~~ **che possono incidere** 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.

Con riferimento a specifiche problematiche normative e/o economiche nonché di politica industriale Assovetro e Filctem-CGIL, Femca-Cisl ed Uiltec-UIL svolgeranno i relativi approfondimenti all'interno dell'Osservatorio. **Se le questioni in discussione suggeriranno richieste di intervento da parte delle Istituzioni, le Parti condivideranno le proposte, che dovessero emergere all'esito della riflessione congiunta, anche attraverso il coinvolgimento e il confronto con le filiere interconnesse al settore del vetro, con le Autorità competenti e l'opinione pubblica, al fine di sensibilizzarle alla promozione di iniziative a tutela del settore.**

Saranno, in particolare, oggetto d'esame congiunto:

(omissis)

- le possibilità di intraprendere iniziative volte a favorire la partecipazione attiva ed il contributo del vetro piano al più generale dibattito sul settore dell'automotive nel suo complesso, a tutti i livelli in cui esso si articola – europeo, nazionale e regionale – con l'obiettivo di affrontare le sfide e cogliere le opportunità in maniera coordinata, insieme agli altri settori coinvolti.
- azioni positive e buone pratiche su specifiche tematiche, quali emergano anche dalla contrattazione di **Il livello, al fine di promuoverne la conoscenza.**

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 **socialmente svantaggiate dello svantaggio sociale**, anche in relazione **all'utilizzo di alla utilizzabilità** dei finanziamenti e alle modalità previsti leggi **comunitarie, nazionali e regionali, oltreché comunitarie;**
- le possibilità di concorrere **presso le Aziende** alla diffusione della conoscenza **presso le Aziende** di elenchi di imprese cooperative **il cui personale appartiene con personale appartenente** alle fasce deboli, per la realizzazione di attività esterne.

Le Parti nell'esprimere l'importanza del rispetto delle regole e della correttezza dei comportamenti di tutti i soggetti coinvolti in azienda, riaffermano il valore e il contributo delle relazioni industriali al costante miglioramento del benessere e dell'efficienza organizzativa, individuando nell'Osservatorio Nazionale la sede per analizzare le questioni in grado di incidervi, con l'obiettivo di accrescere la produttività e la qualità delle condizioni di lavoro all'interno delle aziende.

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, ~~anche a livello di filiera, le problematiche stesse~~ formeranno oggetto di esame all'interno dell'Osservatorio Nazionale da parte delle Organizzazioni nazionali imprenditoriali e sindacali firmatarie il CCNL.

Nei casi previsti al comma precedente l'Osservatorio Nazionale, su segnalazione **e di concerto** 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 terziarizzazione 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 alle~~ **alle** categorie **socialmente svantaggiate** ~~dello svantaggio sociale~~, anche in relazione ~~alla utilizzabilità all'utilizzo di dei~~ finanziamenti e alle modalità previste dalle leggi **comunitarie e 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.

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

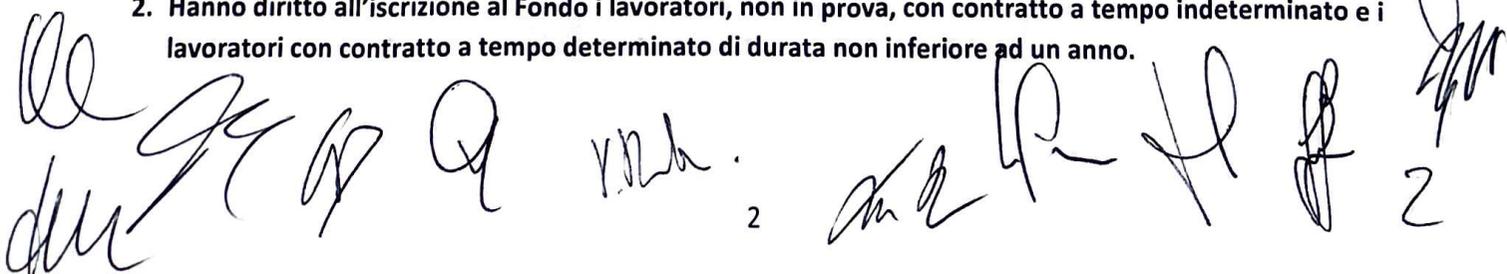
GIORNATA DELLA SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE

(omissis)

Le Parti al fine di valorizzare l'attenzione e l'impegno delle aziende e di tutti i soggetti coinvolti in tema di salute, sicurezza e ambiente, concordano di istituire la giornata dedicata all'approfondimento e condivisione di specifiche tematiche di volta in volta individuate, in una sezione dell'Osservatorio Nazionale, con la partecipazione anche di RSPP e RLSSA.

Assistenza Sanitaria Integrativa

1. Con l'intento di promuovere una maggiore adesione da parte dei lavoratori all'assistenza sanitaria integrativa già regolata nel CCNL, viene stabilito che a decorrere dal 1/1/2024, tutti i lavoratori sotto specificati siano iscritti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa condiviso dalle parti.
2. Hanno diritto all'iscrizione al Fondo i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato e i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.



3. Per i suddetti lavoratori è prevista a decorrere dal 1° gennaio 2024, una contribuzione al fondo esclusivamente a carico dell'azienda pari a 14 euro mensili.
4. Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2024, i lavoratori potranno integrare il piano sanitario del fondo mediante contribuzione a proprio carico per accedere a prestazioni aggiuntive che saranno definite.
5. Nelle aziende in cui operino alla data di sottoscrizione del presente accordo, forme di assistenza sanitaria integrativa a livello aziendale, sono mantenute le situazioni in atto e le parti a livello aziendale definiranno, entro il 31 dicembre 2023, come erogare il contributo di cui al precedente punto 3, da destinarsi esclusivamente a forme di assistenza sanitaria integrativa. In tale sede potranno essere definite le modalità per l'eventuale confluenza nel fondo condiviso.

Appalti

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia. Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione ~~proprie~~ dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa. Saranno invece appaltate le operazioni di manutenzione ordinaria continuativa che devono essere necessariamente svolte al di fuori dei normali turni di lavoro; ~~per le quali sia accertata~~, previo esame con la ~~le~~RSU **sarà accertata** l'impossibilità di effettuarle con personale in forza in azienda ~~nei~~ in particolari turni all'uopo predisposti.

Fermo restando che la manutenzione sia ~~va~~finalizzata alla sicurezza, all'efficienza, alla migliore utilizzazione degli impianti e al miglioramento delle condizioni ambientali, ~~per~~ la ricerca delle soluzioni sostitutive degli appalti ~~si~~ dovrà tenere conto delle caratteristiche di **programmazione** ~~programmabilità~~ delle attività stesse, della piena utilizzazione delle attrezzature, del carattere di continuità del lavoro, anche in impianti diversi, nonché delle esigenze ~~che le~~ delle attività di manutenzione ~~che~~ oggettivamente richiedono di impiegare ~~la~~ **l'impiego** di forza lavoro secondo orari e luoghi di intervento opportunamente diversificati secondo specifici accordi.

Opportune disposizioni saranno esaminate per i lavoratori già facenti parte dell'azienda appaltatrice.

I contratti di appalto continuativi svolti in azienda saranno limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative e da economicità gestionali che, su richiesta delle RSU, potranno formare oggetto di verifica con la Direzione.

Comunque, restano salvi gli appalti aventi carattere di continuità, ~~ma che siano~~ relativi ad attività diverse da quelle proprie dell'azienda appaltante.

Nei casi di attività affidate con contratti di appalto continuativi saranno comunicate alla RSU le eventuali variazioni inerenti ai soggetti appaltatori di tali attività.

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico, cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche e di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione al rumore.

Il datore di lavoro in caso di affidamento di lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi ~~verifica~~ l'idoneità tecnico-professionale di tali soggetti e fornisce informazioni sia sui rischi specifici presenti negli ambienti in cui sono destinati ad operare sia sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

I lavoratori d'aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire dei servizi aziendali (mense, servizi di pronto soccorso, servizi igienici) con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice.

Le Direzioni degli stabilimenti con più di 70 dipendenti informeranno le RSU almeno una volta l'anno, o su richiesta delle stesse in caso di nuovi contratti, sulla natura, i contenuti, gli obiettivi, le prescrizioni di sicurezza relative alle attività conferite in appalto e il relativo CCNL applicato.

Le imprese si impegnano ad operare nel rispetto dei principi etici, di legalità, di correttezza retributiva, contributiva e fiscale, anche con riferimento alle condizioni di lavoro, di prevenzione e sicurezza e ribadiscono l'importanza di verificare la corretta applicazione di tali principi e condizioni anche nell'ambito delle esternalizzazioni. Coerentemente le aziende committenti si impegnano a considerare l'applicazione di CCNL stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, tra i criteri prioritari nella scelta dell'appaltatore.

Classificazione

Le parti confermano l'impegno a costituire una Commissione Paritetica per la verifica dell'emersione di nuove figure professionali, introducendo i profili delle terze lavorazioni del vetro, da sottoporre alle Parti stipulanti al fine di valutarne l'inserimento nel sistema di classificazione nel prossimo rinnovo contrattuale. I lavori della commissione paritetica dovranno iniziare entro il primo semestre del 2023 e terminare entro il 31/12/2024.

Art. 15 – Orario di lavoro

(omissis)

L'orario settimanale di lavoro dei lavoratori non in turni verrà di norma distribuito su 5 giorni. Diverse distribuzioni dell'orario nonché l'applicazione dell'orario di cui al secondo comma, saranno attuate qualora lo richiedessero le esigenze tecnico produttive, organizzative e logistiche, ~~da confrontare con~~ **previo confronto con l'RSU, entro 15 giorni dalla comunicazione effettuata dall'azienda.** Per i settori del vetro bianco e colorato a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche e del vetro artistico si rinvia alle norme particolari di cui all'Allegato 5.

(omissis)

Art. 24 – Ferie (anche art. 24, cap. XVII Lampade)

(omissis)

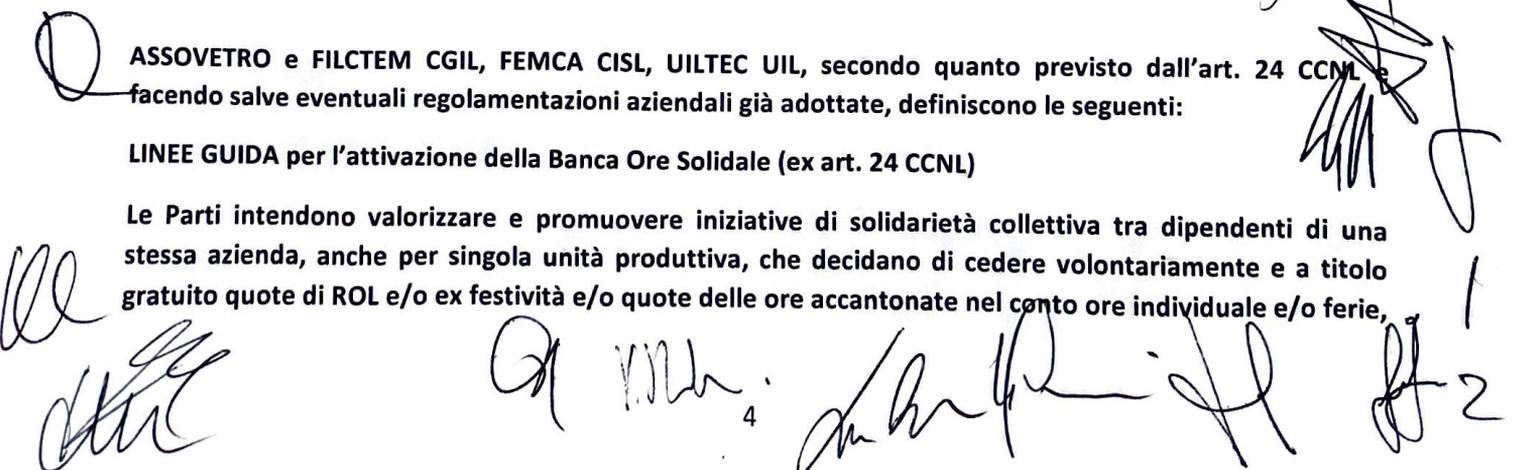
Per i lavoratori che abbiano esaurito i permessi per ROL ed ex festività, è ammessa la fruizione in gruppi di 4 ore delle ferie maturate, nel limite massimo di due giorni l'anno.

(omissis)

ASSOVETRO e FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, secondo quanto previsto dall'art. 24 CCNL e facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, definiscono le seguenti:

LINEE GUIDA per l'attivazione della Banca Ore Solidale (ex art. 24 CCNL)

Le Parti intendono valorizzare e promuovere iniziative di solidarietà collettiva tra dipendenti di una stessa azienda, anche per singola unità produttiva, che decidano di cedere volontariamente e a titolo gratuito quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie,



nei limiti di seguito specificati, in favore dei colleghi che necessitino, a livello individuale o collettivo, di una ulteriore dotazione di permessi.

A tal fine, ai sensi dell'art. 24, d.lgs. n. 151/2015 e di quanto previsto dall'art. 24 CCNL, sulla base anche delle positive esperienze realizzate nel settore, si definiscono le presenti linee guida per l'attivazione della "Banca ore solidale", quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere adottate in sede aziendale.

La banca ore viene alimentata attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, intendendosi per tali quelle oltre il periodo di quattro settimane annue obbligatorio per legge. Resta inteso che verrà data priorità ai riposi accantonati nel conto ore ed in ogni caso maturati negli anni precedenti.

Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruito dal lavoratore beneficiario.

Le dotazioni della "Banca ore solidale" hanno natura esclusiva di permesso retribuito e non possono in nessun caso dar luogo a monetizzazione. L'attivazione dell'istituto è subordinata al consenso dei beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

A livello aziendale e/o societario verranno definite con RSU e/o OO.SS., anche in via sperimentale per un periodo definito:

- le fattispecie che consentono l'accesso all'istituto, anche ulteriori rispetto alla fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, e l'individuazione della platea di lavoratori coinvolti, in qualità di cedenti e/o beneficiari;
- le quote utili ad alimentare la banca ore solidale, la eventuale priorità nella cessione e le modalità per la loro valorizzazione. In particolare, le quote da cedere potranno essere valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la cifra così ottenuta sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi, al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui egli avrà diritto;
- eventuali specifiche modalità e tempi di fruizione da parte del beneficiario o di cessione da parte dei colleghi;
- la gestione delle eventuali quote non fruito, che potranno rimanere definitivamente nella disponibilità del dipendente richiedente o rimanere in banca ore per future richieste. A tal fine verrà indicato che la cessione di ferie e permessi avviene a titolo definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini di qualsivoglia correlato diritto in capo al lavoratore donante.

Eventuali condizioni di miglior favore potranno essere definite a livello aziendale e/o societario.

Le Parti si incontreranno in caso di interventi normativi o di nuove disposizioni amministrative che ne modifichino l'impianto.

Art. 48 - Permessi

(omissis)

I lavoratori donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente per l'effettuazione degli accertamenti, del prelievo, delle giornate di degenza necessarie al prelievo e a quelle

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

di convalescenza necessarie per il ripristino della salute, debitamente documentati e certificati, ai sensi di quanto previsto dalla Legge 6 marzo 2001, nr 52 e dalla circolare Inps 15 settembre 2006, nr 97.

48-ter - Iniziative per le vittime della violenza di genere

La condizione delle lavoratrici vittime di violenza di genere, inserite nei percorsi di protezione certificati dai servizi sociali interessate a percorsi di protezione a motivo di violenza di genere, debitamente certificati dall'autorità, sarà valutata dall'azienda con la massima attenzione, nel rispetto della privacy delle persone coinvolte, verificando la necessità / opportunità nonché la fattibilità – compatibilmente con le esigenze organizzative, di misure ulteriori rispetto a quanto previsto dall'art. 24, d.lgs. n. 80/2015.

Al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 24, d.lgs. n. 80/2015, le lavoratrici interessate hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di cinque mesi, fermo restando quanto già stabilito per i primi tre mesi di astensione dal comma 4 del medesimo art. 24, d.lgs. n. 80/2015.

Per le violenze di genere nel suo loro complesso, perpetrate ai danni di lavoratrici e lavoratori e non solo femminili, potranno essere oggetto di valutazione, a titolo semplificativo anche:

- la rimodulazione dell'orario di lavoro;
- l'ampliamento del periodo di aspettativa;
- l'accesso all'istituto delle ferie solidali, ove previsto;
- la possibilità di spostamento, su richiesta, in altri stabilimenti del Gruppo.

Le Parti si impegnano altresì a promuovere l'adozione di iniziative di sensibilizzazione – quali ad esempio formazione mirata, adesione a progetti, campagne o attività – orientate ad accrescere la consapevolezza di tutte le lavoratrici e i lavoratori sul tema. In tale contesto, l'Azienda potrà prevedere, anche su richiesta della RSU, fino ad un massimo di 4 ore di formazione all'anno per il prossimo triennio di vigenza contrattuale.

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

(omissis)

B) Conservazione del posto

(omissis)

Su richiesta scritta del lavoratore interessato, l'azienda fornirà informazioni sulla situazione relativa al periodo di conservazione del posto.

Art. 55 – Commissione Ambiente/RLSSA

1) All'atto della costituzione dell'RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno dell'RSU, il Rappresentante per la Sicurezza, Salute e Ambiente RLSSA, anche in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute ed Ambiente subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dal D.Lgs. 81/2008 e dalla precedente regolamentazione contrattuale per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Commissione

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom center.]

Ambiente/RLS) con competenza nelle materie di carattere ambientale già prevista dalla precedente regolamentazione contrattuale.

Numero di RLSSA:

- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 2 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 450 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.

I Rappresentanti per la Sicurezza, Salute ed Ambiente eletti dai lavoratori costituiscono la Commissione Ambiente e ad essi sono attribuiti i compiti previsti dal D.Lgs. 81/2008; partecipano alla trattazione con la Direzione aziendale, di materie dell'ambiente, igiene e sicurezza.

~~2) Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, i Rappresentanti per la Sicurezza Salute e Ambiente, oltre ai permessi già previsti per l'RSU utilizzeranno permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. A decorrere dal 1° gennaio 2008 ed a fronte di esigenze che derivano dalle competenze in campo ambientale saranno riconosciute ulteriori 8 ore annue di permesso retribuito. I permessi di cui al presente punto 2) assorbono fino a concorrenza i trattamenti aziendali già riconosciuti per lo stesso titolo. Nella gestione delle agibilità previste dal D.Lgs. 81/2008, dall'Accordo Interconfederale 22/6/1995 e dal CCNL, saranno assicurate le condizioni per l'adeguato svolgimento dell'attività della Commissione Ambiente.~~

~~3) Qualora i permessi previsti per la CA/RLSSA non vengano interamente utilizzati nel corso dell'anno tali permessi potranno essere utilizzati nell'anno successivo a quello di riferimento.~~

~~4) Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si applicheranno direttamente le specifiche norme dell'accordo interconfederale 22/6/1995.~~

Le parti recepiscono all'interno del CCNL l'accordo interconfederale del 12/12/2018 allegato, coordinandone i contenuti in sede di stesura. In particolare, a partire dal 1° gennaio 2023, i RLSSA utilizzano permessi retribuiti nella seguente misura:

24 ore annue per le imprese che occupano sino a 5 lavoratori

48 ore annue per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori

72 ore annue per le aziende che occupano oltre 16 lavoratori.

Per l'espletamento del ruolo previsto dall'art. 50 del d.lgs. n. 81/08 e smi, lett. b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore. Gli RLS hanno diritto ad utilizzare il proprio monte ore per potersi recare ad iniziative sindacali di info-formazione sull'esercizio del ruolo, nell'ambito della provincia. Dietro presentazione di documentazione che attesti la partecipazione, non verranno computate le ore utilizzate per recarsi all'iniziativa.

(omissis)

Art. 56 – Ambiente di lavoro

(omissis)

8-bis) Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei "near miss" e "alert hazard" ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che saranno sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLSSA, sistemi e modalità per la segnalazione, la raccolta e l'archiviazione di detti indicatori di rischio.

9) In materia di appalti le Parti convengono che per le attività conferite ad imprese terze, la gestione degli aspetti di Sicurezza, Salute e Ambiente debba prevedere:

- valutazione e selezione delle imprese appaltatrici tenendo in debito conto il loro modello organizzativo qualificato in materia di Sicurezza, Salute e Ambiente;
- un'attività di coordinamento tra le imprese promossa dalla impresa committente ~~con la partecipazione dei rispettivi RLSSA~~; favorendo anche momenti di incontro fra RLSSA dell'Azienda e RLS delle aziende appaltatrici;

(omissis)

Art. 60-bis – Lavoro agile

(omissis)

ASSOVETRO e FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, secondo quanto previsto dall'art. 60-bis CCNL e facendo salvi gli accordi in essere, anche individuali, definiscono le seguenti:

LINEE GUIDA SUL LAVORO IN MODALITÀ AGILE (art. 60-bis CCNL)

L'emergenza sanitaria da COVID-19 ha accelerato alcune trasformazioni già in atto nell'organizzazione del lavoro, in particolare quelle legate a percorsi di innovazione. Consapevoli delle peculiarità del settore, che richiede in molte aree organizzative lo svolgimento necessariamente in presenza della attività, le Parti intendono promuovere l'utilizzo del lavoro agile, ritenendolo un istituto utile ad incidere positivamente sulla produttività e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, oltre che sulla sostenibilità ambientale ed il benessere collettivo.

Definiscono, pertanto, le presenti linee guida, quale strumento di indirizzo per la eventuale contrattazione aziendale, nel rispetto della disciplina legale di cui alla Legge n. 81/2017 e del Protocollo Nazionale del 7 dicembre 2021.

Il lavoro agile differisce dal telelavoro, cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale di cui all'art. 60 CCNL.

Le parti richiamano l'applicazione dei principi generali in materia di lavoro agile, quali l'alternanza dell'esecuzione della prestazione lavorativa, che avviene in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali; la peculiare organizzazione del lavoro con riferimento all'orario – nel rispetto, in ogni caso, dei tempi di riposo e delle fasce di disconnessione – e con riferimento all'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati e nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile; la volontarietà dell'adesione al lavoro agile, che richiede la sottoscrizione di un accordo individuale, a termine o a tempo indeterminato, fermo restando il diritto di recesso come regolato dalla legge.

Le Parti richiamano, inoltre, l'applicazione degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta. Quest'ultima, prevista dall'art. 22, Legge

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature at the bottom left and several smaller ones on the right side.]

n. 81/2017, è fornita tempestivamente al lavoratore in modalità agile e al RLS, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

Viene altresì richiamato l'applicazione e il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e riservatezza.

Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, con le esigenze produttive e con l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile possono accedere i lavoratori inseriti nelle aree organizzative attivate dall'azienda.

Negli accordi aziendali potranno essere definiti:

- i periodi di alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, secondo modalità che possano garantire una adeguata socialità. Resta ferma, a fronte di specifiche circostanze o per lo svolgimento di particolari attività, la facoltà del datore di richiedere che la prestazione sia svolta in presenza;

- i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali;

- gli strumenti di lavoro, di norma forniti dal datore, affinché siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa in sicurezza per l'accesso ai sistemi aziendali, conformi alle disposizioni del d.lgs. n. 81/2008. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati;

- i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;

- l'attività di formazione eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, in aggiunta alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile;

- l'esclusione, di norma, del lavoro straordinario;

- le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008.

Nel contratto individuale andranno comunque indicati gli elementi previsti dall'art.2, co.2 del summenzionato Protocollo Nazionale.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettivi definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Le aziende – fatte salve la volontarietà, l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, la compatibilità con l'organizzazione aziendale – promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile garantendo la parità tra i generi e ne facilitano l'accesso per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità.

Le Parti si rincontreranno in caso di interventi normativi che modifichino l'impianto dell'attuale legislazione.

Art. 73 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni

(omissis)

c) Lavoratori di cui al gruppo 1)

Il lavoratore di cui alla lett. c) del presente articolo ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento, con decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Per le aziende delle prime lavorazioni del vetro – settori meccanizzati

ANNI DI SERVIZIO	CATEGORIA E	CATEGORIA C - D	CATEGORIA A - B
Fino a 5 anni	1 mese	1 mese e 1/2	2 mesi
Oltre 5 anni e fino a 10 anni	1 mese e 1/2	2 mesi	3 mesi
Oltre 10 anni	2 mesi	3 mesi	4 mesi

(omissis)

Art. 74 – Trattamento di fine rapporto

(omissis)

Anticipo TFR

Le Parti stabiliscono che è ammessa la concessione dell'anticipazione per una seconda volta nel corso del rapporto di lavoro per le causali previste dalla normativa vigente, subordinatamente all'assolvimento da parte dell'azienda delle richieste di prima anticipazione, all'interno delle percentuali e relative modalità applicative previste dalla legge.

Si stabilisce inoltre che in relazione all'acquisto della prima casa di abitazione sarà possibile ottenere l'anticipo per l'acquisto effettuato prima della maturazione degli otto anni di anzianità al momento della effettiva maturazione dell'anzianità, subordinatamente all'assolvimento da parte dell'azienda delle richieste di prima anticipazione all'interno delle percentuali e relative modalità applicative previste dalla legge.

All'interno delle percentuali e delle modalità applicative previste dalla legge, compreso il requisito dell'anzianità aziendale di 8 anni, il lavoratore può chiedere una anticipazione del solo TFR in azienda anche nei seguenti casi:

- collocazione in cassa integrazione guadagni o altro ammortizzatore sociale per una durata complessiva equivalente di almeno quattro mesi nell'anno solare;
- condizione certificata di fragilità di cui al DM 4 febbraio 2022, per i casi in cui non sia possibile lo svolgimento della prestazione in modalità agile.

(Handwritten signatures and initials)

Nei casi e per i periodi di cui al comma precedente, la richiesta di anticipazione potrà essere pari all'ammontare della retribuzione ridotta, ma comunque non superiore al 70% del trattamento di fine rapporto cui il lavoratore avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

(omissis)

TRATTAMENTO ECONOMICO

Nel rispetto di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 "Patto per la Fabbrica" in tema di Trattamento Economico Complessivo (TEC) e Trattamento Economico Minimo (TEM), le parti concordano i seguenti adeguamenti:

- Incremento dei minimi tabellari mensili pari a euro 153 a regime al livello D1, da corrispondere in tre tranches con le seguenti decorrenze: euro 61 dal 1° marzo 2023; euro 45 dal 1° gennaio 2024; euro 47 dal 1° aprile 2025. Le decorrenze degli incrementi dei trattamenti contrattuali mensili sono fissate al 1° marzo 2023, al 1° aprile 2024 e al 1° luglio 2025 per le Aziende della produzione di vetro piano, della produzione di lana e filati di vetro, per le Aziende delle seconde lavorazioni del vetro piano, per le Aziende del vetro artistico e tradizionale.
- A tutti i dipendenti in forza e con diritto alla retribuzione alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo è corrisposta una somma una tantum, pari a 122 euro lordi, in cifra uguale per tutti, da erogarsi con le competenze del mese di marzo 2023. Le parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo dell'una tantum in senso omnicomprensivo, senza alcun riflesso su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti o indiretti di alcun genere, compresi gli effetti sul calcolo del TFR.
- Incremento da 6,50 euro a 7,50 euro dell'indennità in cifra fissa per turno notturno di cui all'art. 20 del vigente CCNL e da 4,50 euro a 5,50 euro dell'indennità in cifra fissa per turno notturno di cui all'art. 20 del CAP. XVII (Settori Lampade e display) con decorrenza 1° gennaio 2025
- Assistenza sanitaria, nei termini sopra indicati, con decorrenza 1° gennaio 2024.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 15-20 distinct marks, including full names, initials, and stylized signatures, distributed across the lower portion of the document.

Oggetto: attività lavorative gravose – lavoratori con qualifica speciale

Abbiamo appreso di alcuni casi di rifiuto al riconoscimento dei benefici pensionistici legati allo svolgimento di attività lavorative considerate gravose e usuranti ai sensi della normativa vigente, per i lavoratori con "qualifica speciale", in presenza di tutte le altre condizioni previste dalla legge.

In relazione a tale questione, Assovetro si impegna ad approfondire la normativa applicabile e ad interloquire, insieme alle organizzazioni in indirizzo, con gli organi competenti al fine di ottenere il riconoscimento del beneficio pensionistico anche ai suddetti lavoratori.

