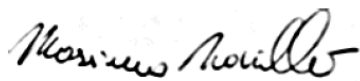


ACCORDO DI RINNOVO
CCNL PER GLI ADDETTI DELLE AZIENDE INDUSTRIALI
CHE PRODUCONO E TRASFORMANO ARTICOLI DI VETRO,
COMPRESSE LE AZIENDE CHE PRODUCONO LAMPAD E DISPLAY

In data 19 giugno 2020, tra Assovetro e UGL CHIMICI, si è concordato il presente rinnovo del CCNL, che decorre dal 1° gennaio 2020 ed avrà vigenza a tutto il 31 dicembre 2022.

ASSOVETRO



UGL CHIMICI



Mares Fabrizio

Enzo Valentini

1 Osservatorio

(omissis)

Le Parti nel riconfermare il valore e l'efficacia dell'Osservatorio Nazionale, consolidati negli anni dal continuo rafforzamento dei contenuti informativi previsti, ne auspicano una migliore articolazione che consenta anche di intraprendere iniziative di sostegno congiunto del settore nei confronti delle Istituzioni e dell'opinione pubblica, per il rilancio delle attività e la salvaguardia dell'occupazione.

Premessa

(omissis)

Sostenibilità ed economia Circolare

Il tema della transizione verso l'Economia Circolare è nell'agenda europea e nazionale, nuovo paradigma di organizzazione sociale, politica ed economica mirata a mutare profondamente l'approccio collettivo ai consumi, all'uso intelligente delle risorse, alla salvaguardia dell'ambiente, nell'interesse della presente e delle future generazioni.

In questa direzione l'Italia si annovera a buon diritto tra i Paesi più virtuosi, all'avanguardia per le soluzioni fin qui adottate e per i risultati raggiunti.

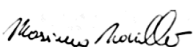
Il vetro, per le sue proprietà di materiale permanente, è uno dei maggiori contributori dei processi di realizzazione dell'Economia Circolare. Materiale dalle componenti totalmente naturali, trasparente, inerte, versatile, riciclabile integralmente e per infinite volte, il vetro offre alle sue numerosissime applicazioni al servizio dei più ricorrenti bisogni della vita, un valido presidio di sicurezza e funzionalità, soluzioni efficaci ed evolute, rispettose dell'ambiente.

Il vetro, infatti, è un materiale "di base" al servizio di numerosi settori strategici della nostra economia: le costruzioni, le infrastrutture, l'automotive e i trasporti, l'energia rinnovabile, l'alimentare, la farmaceutica, la cosmetica, i mobili e l'arredo di interni, gli oggetti e le suppellettili per la casa, le lane isolanti ed i filati di rinforzo per una vasta gamma di materiali compositi, le lampade, il vetro artistico.

Le Parti riconoscono l'impegno profuso ed i progressi ottenuti dalle aziende che fanno parte del Settore del Vetro sul fronte della riduzione dei consumi di energia, del contenimento delle emissioni climalteranti, dell'uso virtuoso delle risorse, della valorizzazione dei residui della produzione e dei consumi - mediante il riciclo e grazie all'attività ventennale del consorzio per il recupero del vetro - della sostenibilità del prodotto.

Rinnovano le reciproche dichiarazioni di impegno nel perseguire le prossime tappe di questo percorso virtuoso, consapevoli che altri ambiziosi traguardi andranno raggiunti.

Riconoscono nell'Osservatorio Nazionale la sede naturale di esame e di confronto sulle tematiche dello Sviluppo Sostenibile e della Circolarità, da cui emergano le proposte e le istanze congiunte del Settore del Vetro, da indirizzare ai Governanti ed alle Istituzioni nell'interesse della collettività tutta.







1





RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA, SOSTENIBILITÀ ED OCCUPABILITÀ

Occupabilità e bilanciamento generazionale

(omissis)

Le Parti auspicano che in questo ambito, in occasione di operazioni di riorganizzazione il sistema di relazioni industriali potrà individuare soluzioni appropriate e condivise, volte ad accompagnare i processi di agevolazione all'esodo finalizzati al ricambio generazionale, al fine di rendere più competitive le imprese e sostenere l'occupazione nel settore.

Appalti

(omissis)

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.**

Formazione professionale

PREMESSA

(omissis)

In particolare la Commissione indirizzerà il proprio intervento nelle seguenti aree:

- tenere rapporti con le istituzioni (nazionali e regionali) preposte alla formazione professionale, Fondimpresa e le sue articolazioni territoriali;
- avviare un flusso di informazioni sulle opportunità di finanziamento pubblico in materia di formazione
- assistere le imprese nella realizzazione delle iniziative di formazione, anche per quanto concerne la disponibilità di enti di formazione di comprovata esperienza e competenza;
- promuovere ed organizzare iniziative sulla formazione continua riguardanti il settore con particolare riferimento allo strumento degli avvisi di Fondimpresa;
- **condividere piani formativi di settore o di comparto.**

Mario Novelli

Luigi Alfano

Di Cui

2

Enzo Valente

Mares Fabrizio

Investimento per la formazione

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

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

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

Le Parti concordano che, per garantire una maggiore flessibilità allo sviluppo dei progetti formativi, il periodo di riferimento per l'applicazione dell'Investimento sulla Formazione potrà durare fino ad un massimo di 24 mesi.

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

Nota a verbale

Le parti si impegnano a monitorare ed indirizzare la corretta attuazione dell'istituto dell'Investimento per la Formazione, con interventi appropriati ai rispettivi livelli aziendali e territoriali, quando necessari.

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

(omissis)

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

Mario Novillo

Luigi Alfano

Di Cui

3

Enzo Valente

Mares Fabrizio

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.

Allo scopo di verificare l'emersione di nuove figure professionali da sottoporre alle Parti stipulanti al fine di valutarne l'inserimento nel sistema di classificazione, verrà costituita entro la fine del 2020 una Commissione Paritetica. La Commissione, nello svolgimento dei lavori, potrà fare ricorso ad esperti.

A tali fini, intese aziendali sulla valutazione e sperimentazione di nuovi profili professionali, non riconducibili all'attuale inquadramento, individuabili per effetto dell'innovazione tecnologica e delle specificità delle lavorazioni, potranno essere di riferimento per i lavori della Commissione.

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

(omissis)

Nota a verbale

Idem

CAPITOLO XVII

SETTORI LAMPADE E DISPLAY

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

(omissis)

Nota a verbale

Idem

Art. 20 – Lavoro normale notturno e lavoro in turni

omissis

Chiarimento a verbale

Le Parti concordano che al lavoratore adibito anche solo temporaneamente al lavoro notturno compreso in turni avvicendati compete la maggiorazione prevista dall'art. 20.

Mares

Luigi Alfano

Di Cui

4

Enzo Valentini

Mares Fabrizio

CAPITOLO XVII

SETTORI LAMPADE E DISPLAY

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

omissis

Chiarimento a verbale

Le Parti concordano che al lavoratore adibito al lavoro notturno compreso in turni avvicendati anche solo temporaneamente compete la relativa maggiorazione.

Art. 20 bis – Indennità media di turno ex turnisti

A decorrere dal 21.11.90 al lavoratore turnista a ciclo continuo in forza da oltre 20 anni e con un'anzianità contributiva I.V.S. di almeno 30 anni che venga definitivamente adibito dall'azienda, per esigenze tecnico produttive, a lavori in regime di orario giornaliero, sarà conservata a titolo di E.D.R., in cifra fissa, l'indennità media di turno precedentemente percepita, in ragione di tanti trentesimi per quanti sono gli anni effettivamente prestati in turno, con un massimo di 30 trentesimi.

A decorrere dal 1° gennaio 2008 al lavoratore turnista a ciclo continuo in forza da oltre 20 anni e con una anzianità contributiva I.V.S. di almeno 28 anni che venga definitivamente adibito dall'azienda, per esigenze tecnico produttive, a lavori in regime di orario giornaliero, sarà conservata a titolo di E.D.R., in cifra fissa, l'indennità media di turno precedentemente percepita, in ragione di tanti ventottesimi per quanti sono gli anni effettivamente prestati in turno, con un massimo di 28 ventottesimi.

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, al lavoratore turnista a ciclo continuo in forza da oltre 20 anni e con una anzianità contributiva I.V.S. di almeno 28 anni che venga non temporaneamente adibito dall'azienda, per esigenze tecnico produttive, ad altra attività resa in regime di orario giornaliero o di semi turno, sarà conservata a titolo di E.D.R., in cifra fissa, l'indennità media di turno precedentemente percepita, in ragione di tanti ventottesimi per quanti sono gli anni effettivamente prestati in turno, con un massimo di 28 ventottesimi. Resta inteso che l'E.D.R. cesserà di essere corrisposto qualora il lavoratore torni ad essere adibito al lavoro in turni continui.

Note a verbale

Le parti chiariscono che quanto previsto nel presente articolo è esteso al lavoratore che esegue le sue prestazioni in turni 3 x 6.

Le parti chiariscono che per semi turno si intendono le prestazioni in turni 2x5.

Mario Novillo

Luigi Alfano

Di Cui

5

Enzo Valente

Mares Fabrizio

CAPITOLO XVII

SETTORI LAMPADE E DISPLAY

Art. 20 bis – Indennità media di turno ex turnisti (ex art. 18 CCNL Lampade)

A decorrere dall'1.1.2004, al lavoratore turnista addetto da oltre 20 anni in azienda a lavorazioni a ciclo continuo (2x7 e 3x7) e con un'anzianità contributiva ai fini pensionistici di almeno 30 anni, che venga definitivamente adibito dall'azienda, per esigenze tecnico produttive, a lavoro in regime di orario giornaliero, sarà conservata in cifra fissa ad personam l'indennità media di turno ultimamente percepita, in ragione di tanti trentesimi quanti sono gli anni effettivamente prestati in turno a ciclo continuo, con un massimo di 30/30.

A decorrere dall'1.1.2008, al lavoratore turnista addetto da oltre 20 anni in azienda a lavorazioni a ciclo continuo (2x7 e 3x7) e con un'anzianità contributiva ai fini pensionistici di almeno 28 anni, che venga definitivamente adibito dall'azienda, per esigenze tecnico produttive, a lavoro in regime di orario giornaliero, sarà conservata in cifra fissa ad personam l'indennità media di turno ultimamente percepita, in ragione di tanti ventottesimi per quanti sono gli anni effettivamente prestati in turno a ciclo continuo, con un massimo di 28/28.

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, al lavoratore turnista addetto da oltre 20 anni in azienda a lavorazioni a ciclo continuo (2x7 e 3x7) e con un'anzianità contributiva ai fini pensionistici di almeno 28 anni, che venga non temporaneamente adibito dall'azienda, per esigenze tecnico produttive, ad altra attività resa in regime di orario giornaliero o di semi turno, sarà conservata in cifra fissa ad personam l'indennità media di turno ultimamente percepita, in ragione di tanti ventottesimi per quanti sono gli anni effettivamente prestati in turno a ciclo continuo, con un massimo di 28/28. Resta inteso che la cifra ad personam cesserà di essere corrisposta qualora il lavoratore torni ad essere adibito al lavoro in turni continui.

Nota a verbale

Le parti chiariscono che per semi turno si intendono le prestazioni in turni 2x5.

Art. 24 – Ferie

(omissis)

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

Mario Novillo

Luigi Alfano

Di Cui

6

Enzo Valente

Mares Fabrizio

disciplinare misure e modalità per la cessione di ferie e riposi da parte dei lavoratori e l'accantonamento delle relative ore per le modalità sopradescritte. **Al fine di agevolarne l'utilizzo, le Parti si impegnano alla predisposizione di apposite linee guida entro un anno dalla sottoscrizione del presente rinnovo.**

Art. 36 – Riparazioni a caldo

In considerazione della varietà della struttura tecnica degli impianti che rende difficile la regolamentazione su base nazionale delle riparazioni a caldo, resta inteso che ai lavoratori adibiti alle predette riparazioni sarà corrisposta una particolare maggiorazione da fissarsi mediante accordi aziendali.

Art. 41 – Trasferimenti

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento dei lavoratori di età superiore ai **55 anni** potrà avvenire con il consenso degli interessati.

(omissis)

Art. 48 – Permessi

(omissis)

L'azienda potrà concedere a richiesta, compatibilmente con le esigenze produttive, permessi non retribuiti ai lavoratori che abbiano assunto la tutela volontaria a termini di legge di minori stranieri non accompagnati. Le eventuali criticità alla concessione di tali permessi potranno essere oggetto di confronto, su richiesta, da parte della RSU con la finalità di trovare soluzioni condivise.

(omissis)

Art. 48 bis – Aspettativa

L'Azienda può concedere al lavoratore, che abbia maturato una anzianità di servizio non inferiore a 2 anni e che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, un limitato periodo di aspettativa non retribuita.

Per il lavoratore in condizioni di accertata tossicodipendenza, ai sensi della legge n. 162/1990, nonché per quello con familiari a carico in condizioni documentate di tossicodipendenza, **ovvero per i lavoratori affetti da patologie alcolcorrelate, ai sensi della legge n. 125/2001**, l'aspettativa di cui al comma precedente prescinde dal requisito di due anni di anzianità di servizio.

Mario Novillo

Luigi Alfano

F. C.

7

Enzo Valente

Mares Fabrizio

Detta aspettativa non è considerata ad alcun effetto contrattuale.

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

A) Comunicazione

Al fine di consentire all'azienda di predisporre i necessari adattamenti organizzativi, l'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda stessa prima dell'inizio dell'orario di lavoro; il lavoratore deve inoltre consegnare o far pervenire all'Azienda idonea attestazione medica prevista dalle disposizioni di Legge in materia, non oltre il giorno successivo all'inizio dell'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'Azienda **prima dell'inizio dell'orario** di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio ed attestata da successivi certificati medici che devono pervenire all'Azienda entro il giorno successivo dalla scadenza del periodo di assenza per malattia indicata nel certificato medico precedente.

(omissis)

Nota a verbale

La situazione dei lavoratori assenti dal lavoro per malattie di natura e durata particolarmente gravi sarà considerata dall'azienda con la massima attenzione e pertanto, in relazione a tali fattispecie, sarà concessa, su richiesta del lavoratore e con l'eventuale interessamento della RSU un'aspettativa non retribuita successiva allo scadere del termine di conservazione del posto, che non potrà comunque essere superiore a mesi **dodici**. In relazione a tali fattispecie l'azienda valuterà l'eventuale richiesta di anticipo del TFR.

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Le Parti concordano sulla necessità di aggiornare, in sede di stesura contrattuale, il capitolo relativo a Salute, Sicurezza e Ambiente per adeguarlo alle intervenute evoluzioni normative e derivanti dagli accordi interconfederali. Concordano sin da ora:

- all'art. 55, punto 6) integrare con “• partecipa agli incontri dedicati all'analisi dei mancati incidenti e delle tematiche inerenti l'inquinamento acustico e il microclima”;
- all'art. 55, in fondo, aggiungere “Nell'ambito dell'attuale disponibilità delle ore di assemblee annuali, un'ora sarà dedicata e gestita congiuntamente tra RLS/RLSSA/CA e RSPP per discutere e confrontarsi con i lavoratori sui temi della salute, della sicurezza e dell'ambiente. Nelle aziende con più siti produttivi è incoraggiato il coordinamento su queste tematiche”;
- all'art. 56, punto 9), secondo alinea, aggiungere in fondo “con la partecipazione dei rispettivi RLSSA”.

Mario Novillo

Luigi Alfano

Di Cui

8

Enzo Valente

Mares Fabrizio

Art. 59 – Part-Time

(omissis)

Analogamente a quanto previsto per il rapporto di lavoro a tempo pieno, in caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, l'impresa garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- a) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
- b) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;
- c) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Dal 1° gennaio 2021, il lavoratore in regime di part time orizzontale avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) mesi 9 per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;**
- b) mesi 12 per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;**
- c) mesi 16 per anzianità di servizio oltre 6 anni.**

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto di lavoro suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 36 mesi e saranno quantificati facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi. Nel rapporto di lavoro part-time verticale o **misto**, il periodo di conservazione del posto di lavoro non potrà superare l'80% della prestazione annua concordata fermo restando il riferimento ad un arco temporale pari a 36 mesi nel caso di più assenze.

Per gli eventi morbosi riferibili a patologie oncologiche ed a patologie cronico-degenerative di difficile trattamento e cura con le comuni terapie, si richiama quanto previsto all'art. 52 in materia di sospensione del decorso del rapporto ai soli fini del calcolo utile alla determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro per i giorni di assenza per malattia anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita.

Anche per i lavoratori a tempo parziale si applicano, ove compatibili, le maggiorazioni previste dall'art. 19.

La trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno deve avvenire con il consenso delle Parti.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time deve avvenire con l'accordo delle parti risultante da atto scritto con le modalità previste dall'art. 8 comma 2, del Dlgs 81/2015.

All'atto della trasformazione le Parti contraenti potranno concordare la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, d.lgs. n. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, per i quali residui una ridotta

Mario Novelli

Luigi Alfano

Di Cui

9

Enzo Valente

Mares Fabrizio

capacità lavorativa accertata dall'autorità, hanno diritto, su richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, per quanto non espressamente disciplinato dalla presente regolamentazione, le norme e gli istituti del CCNL, nonché gli accordi aziendali dovranno considerarsi applicabili, in quanto compatibili con la natura del rapporto part-time, secondo criteri di proporzionalità. Restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente concordate al livello aziendale.

Dichiarazione a verbale

In relazione alla modifica del periodo di comportamento per i lavoratori in regime di part time orizzontale, le Parti concordano che ai lavoratori che al 31 dicembre 2020 abbiano già superato il periodo di comportamento secondo la normativa precedentemente in vigore, continuerà ad applicarsi tale normativa.

Art. 60 bis - Lavoro Agile

Il lavoro agile è una modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, laddove ne ricorrano le condizioni, stabilita mediante accordo tra azienda e lavoratore e regolata dalla legge. In quanto strumento orientato ad incrementare la produttività e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti intendono promuoverne l'utilizzo, anche in via sperimentale, e si impegnano alla predisposizione di apposite linee guida entro un anno dalla sottoscrizione del presente rinnovo.

67-bis-Reinserimento lavorativo e accomodamento ragionevole

Le Parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore disabile o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto, anche in riferimento alle disposizioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della direttiva 2000/78/CE, come recepite in Italia nel d.lgs. n. 216/2003. In particolare ribadiscono la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno, rivolto ad individuare le possibili soluzioni attraverso l'analisi di modalità tecnologiche, organizzative o contrattuali.

... - Iniziative per le vittime della violenza di genere

La condizione delle lavoratrici 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 –

Mares Novella

Luigi Alfano

Di Cui

Enzo Valente

Mares Fabrizio

compatibilmente con le esigenze organizzative, di misure ulteriori rispetto a quanto previsto dall'art. 24, d.lgs. n. 80/2015. Per le violenze di genere nel suo complesso 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.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Rispetto al Trattamento Economico Complessivo (TEC) e al Trattamento Economico Minimo (TEM), le parti concordano i seguenti adeguamenti:

- **TEM:** incremento dei minimi tabellari mensili pari a euro 63 a regime al livello D1, da corrispondere in due tranches con le seguenti decorrenze: euro 30 dal 1° gennaio 2021; euro 33 dal 1° gennaio 2022. 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, le suindicate decorrenze sono posticipate rispettivamente al 1° giugno 2021 e al 1° giugno 2022.
- **TEC:** incremento da 5,50 euro a 6,50 euro dell'indennità in cifra fissa per turno notturno di cui all'art. 20 del vigente CCNL e da 3,50 euro a 4,50 euro dell'indennità in cifra fissa per turno notturno di cui all'art. 20 del CAP. XVII (Settori Lampade e display) con decorrenza 1° settembre 2022.
- **TEC:** il contributo ulteriore al FONCHIM per la copertura assicurativa nel caso di premorienza o invalidità permanente passa da 0,20% a 0,25% con decorrenza gennaio 2022.

Nota al verbale di accordo

Le Parti si danno atto della necessità di condurre azioni condivise di informazione volte a diffondere in maniera più completa le opportunità offerte dall'iscrizione al Fondo di Assistenza Sanitaria FASIE, con l'obiettivo di promuoverne le iscrizioni, utilizzando anche un'ora di assemblea nell'ambito delle attuali ore disponibili.

Mario Novillo

Luigi Alfano

Di Cui

Enzo Valente

Mares Fabrizio