

**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 9 aprile 2026, tra Assovetro e Filctem-CGIL, Femca-CISL ed Uiltec-UIL, si è concordato il presente rinnovo del CCNL, che decorre dal 1° gennaio 2026, subordinato allo scioglimento di riserva da effettuare entro il 15 maggio 2026, ed avrà vigenza a tutto il 31 dicembre 2028.

ASSOVETRO

*[Handwritten signatures for ASOVETRO]*

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL

*[Handwritten signatures for UILTEC-UIL]*

## 1.1. Osservatorio Nazionale

(omissis)

- **l'applicazione della normativa, europea e nazionale, sull'intelligenza artificiale, anche al fine della definizione di specifiche linee guida. Le Parti, riconoscendo l'importanza dello sviluppo tecnologico, intendono esaminarne gli impatti sull'organizzazione del lavoro e l'applicazione anche nell'ambito della sicurezza.**
- **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, come la direttiva UE 970/2023 in materia di Gender Pay Gap.**

## 1.2 Sezione ambiente e sicurezza

(omissis)

- **temi emergenti legati alle malattie professionali e allo stress lavoro correlato;**

## 2.1. Osservatorio Aziendale

(omissis)

**In applicazione delle linee guida definite nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, l'introduzione dell'Intelligenza Artificiale costituirà oggetto di confronto con le RSU per gli aspetti operativi, qualora presenti implicazioni nell'ambito dell'organizzazione aziendale.**

### VETRO ARTISTICO

**Le Parti concordano sulla costituzione di una apposita commissione paritetica dedicata al vetro artistico, che si riunirà entro il primo semestre della vigenza contrattuale.**

## CAPITOLO II – RESPONSABILITA' SOCIALE DI IMPRESA, SOSTENIBILITA' E OCCUPABILITA'

*omissis*

### FAVORIRE IL LAVORO DI DONNE E GIOVANI NEL SETTORE

**Le Parti sono consapevoli che il tasso di occupazione italiano, in termini di inclusione, soprattutto delle componenti femminile e giovanile, resta una delle principali criticità del nostro mercato del lavoro, aggravata anche da importanti squilibri a livello territoriale. L'Italia, nel confronto con la media europea e con i principali paesi che ne fanno parte, continua a presentare divari significativi: è bassa la partecipazione delle donne al lavoro e le importanti criticità legate alla durata troppo lunga della transizione dalla scuola al lavoro, incidono negativamente anche sulla componente giovanile. Tali fenomeni destano ancora più preoccupazione se letti nella prospettiva della dinamica demografica.**

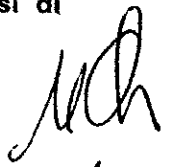
**È un tema che le Parti considerano strategico, perché in grado di incidere sia sulla produttività e competitività, sia sullo sviluppo del sistema economico e sociale del Paese, tanto più in una fase, come l'attuale, in cui i processi di trasformazione in atto ci interrogano sui vari temi legati alla qualità e alle condizioni del lavoro.**

**Le Parti, pertanto, concordano sull'importanza di lavorare congiuntamente per dare nuovo impulso all'assunzione di giovani e donne nel settore, che considerano una fondamentale leva di sviluppo. Ritengono, infatti, che l'attuazione di tali politiche qualifichino ulteriormente il nostro settore in ottica di sostenibilità – tema sul quale già da tempo le aziende sono impegnate – nella sua declinazione "sociale", che si affianca a quella ambientale ed economica.**

**Le Parti si impegnano, a tal fine, ad individuare e promuovere azioni e soluzioni che accrescano il numero di imprese del settore coinvolte nei percorsi di inserimento di giovani e donne nelle fabbriche, partendo anche dalle buone prassi delle aziende più impegnate su questi fronti.**

**In questa prospettiva, si impegnano a promuovere un rapporto virtuoso tra Imprese e Istituzioni formative, avendo come obiettivo condiviso quello dell'acquisizione delle competenze e del rafforzamento del rapporto con il territorio. In particolare, le Parti considerano opportuno promuovere il rapporto tra imprese e scuole secondarie di primo e secondo grado, per contribuire a valorizzare in ottica orientativa l'attività didattica e non, così da fornire il prima possibile agli studenti gli strumenti per una scelta consapevole e qualificata sul proprio futuro. Le Parti auspicano altresì di riuscire a consolidare la presenza del settore nelle filiere dell'istruzione e della formazione professionale, anche attraverso gli Istituti Tecnici Superiori e i percorsi universitari orientati alle materie STEM. A tal fine le aziende promuovono, anche con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, iniziative quali visite aziendali, adesione a progetti, campagne o attività dedicati, collaborazioni con istituzioni formative ed enti del territorio, dialogo con i docenti. Le Parti, inoltre, ribadiscono l'opportunità e l'impegno a sperimentare, anche in ambito aziendale, percorsi di ricambio generazionale volti a valorizzare l'esperienza dei lavoratori più anziani, avendo anche riguardo a quelli prolungatamente esposti nell'arco della vita lavorativa al calore, in funzione del trasferimento delle competenze ai lavoratori più giovani.**

**Inoltre, nella specificità di un settore a maggioranza di presenza maschile, l'impegno delle Parti è altresì rivolto a rafforzare una cultura organizzativa che supporti e valorizzi l'occupazione femminile e a promuovere un più significativo ingresso, e partecipazione, delle donne nel settore, intraprendendo così un percorso di crescita graduale e costante su parità di accesso al lavoro e dinamiche salariali. In quest'ottica le Parti concordano di impegnarsi ad incentivare la partecipazione delle donne, guardando anche al tema della salute e sicurezza in chiave di genere (anche con, ad esempio, specifiche sessioni dedicate in ambito aziendale), di sostenere progetti specifici e collaborazioni con enti ed istituzioni formative per favorire la formazione delle giovani donne nelle materie STEM e di promuovere la partecipazione delle aziende a percorsi di certificazione della parità di genere.**



## FORMAZIONE PROFESSIONALE

### Certificazione delle attività formative

(omissis)

**Nelle more dell'implementazione del libretto formativo del cittadino, le aziende rilasceranno al lavoratore interessato che ne faccia richiesta, al termine degli interventi formativi in cui è stato coinvolto, l'attestazione relativa ai corsi di formazione svolti internamente. Sarà, altresì, consegnata al lavoratore idonea documentazione fornita dai soggetti erogatori, nelle modalità da questi ultimi definite, il cui onere è stato sostenuto dall'azienda.**

### Art. 1 – Rappresentanza Sindacale Unitaria

(omissis)

**Azienda e RSU potranno individuare strumenti utili a favorire lo svolgimento dell'attività e dei diritti sindacali alla luce delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie (ad es. utilizzo della bacheca elettronica o altro strumento informatico di comunicazione interna all'azienda come indirizzo di posta elettronica dedicato alla RSU, ecc.), valutando la compatibilità dell'utilizzo di tali strumenti tecnologici con il corretto funzionamento della rete informatica aziendale, nel rispetto delle disposizioni in materia di cyber security presenti in azienda, dei profili di riservatezza dei soggetti coinvolti e della documentazione pubblicata.**

### Art. 2 – Assemblee

(omissis)

**Per la promozione del Fondo Sanitario FASIE, in caso di esaurimento del monte ore annuo, viene riconosciuta un'ora aggiuntiva di assemblea.**

### Art... - Rappresentanza

**In attuazione del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, così modificato dall'Accordo Interconfederale del 4 luglio 2017 ed integrato dalla Convenzione stipulata con INPS e INL, sono state definite le regole per la misurazione e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria. In base, pertanto, alle vigenti disposizioni sulla materia, ASSOVETRO e le OO.SS. di Categoria firmatarie del CCNL, richiamano i contenuti delle convenzioni sottoscritte con INPS per la comunicazione da parte delle aziende dei dati utili alla dichiarazione UNIEMENS per la misurazione e certificazione della rappresentanza, secondo le regole previste dagli accordi in materia. Ciascuna azienda pertanto procederà alla comunicazione degli iscritti tramite compilazione completa e puntuale dell'UNIEMENS.**

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

(omissis)

### Nota a verbale

~~Quotora 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 e 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.~~

~~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:~~

~~Le parti confermano l'impegno a costituire una della Commissione Paritetica per la verifica dell'emersione di nuove figure professionali e concordano nel considerare i lavori di analisi svolti dal febbraio 2025 come caposaldo dell'attività della commissione stessa., 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.~~

~~Su iniziativa di azienda o RSU, potranno essere svolti incontri per la ricognizione e la verifica della congruità degli inquadramenti dei lavoratori rispetto al sistema di classificazione di cui al presente articolo. Restano ferme le prerogative dell'attività imprenditoriale e le rispettive responsabilità.~~

~~Per quanto è previsto nel presente capitolo, le attività svolte a livello locale si articoleranno nel rispetto dell'equilibrio tra costi e benefici.~~

(omissis)

Idem per:

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

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

Le modifiche ai profili professionali dell'art. 11, compresa l'introduzione dei profili relativi al settore "Vetro per auto: terza lavorazione", sono allegate al presente accordo di rinnovo e saranno recepite nel testo contrattuale in fase di stesura.

Art. 13 – Cumulo di mansioni

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

~~Al lavoratore, al quale nell'ambito della categoria di appartenenza vengano affidate mansioni relative ad una o più posizioni organizzative, è riconosciuta la posizione organizzativa superiore, purché lo svolgimento delle mansioni relative a quest'ultima abbia carattere di prevalenza e avvenga con normale continuità.~~

**Alle figure professionali caratterizzate in modo sistematico e continuativo dalla polifunzionalità, intesa come esercizio di mansioni relative a più posizioni organizzative (anche nell'ambito di diverse categorie), è riconosciuta la posizione organizzativa superiore, purché lo svolgimento delle mansioni relative a quest'ultima abbia almeno carattere di equivalenza di tempo, avvenga con normale continuità, per almeno sei mesi dall'avvio dell'esercizio delle suddetti mansioni, e al di fuori delle ipotesi di sostituzione di altro lavoratore assente.**

**Nei casi disciplinati dal comma precedente, qualora tale polifunzionalità sia esercitata senza il carattere di equivalenza di tempo, determinando una maggiore produttività attraverso l'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro e comportando di conseguenza un incremento di professionalità dei lavoratori, anche acquisita attraverso specifica formazione, Direzioni aziendali ed RSU si incontreranno a livello locale per analizzare le mansioni effettivamente coinvolte e individuare le forme opportune di valorizzazione.**

**Le figure professionali caratterizzate in modo sistematico e continuativo dalla polivalenza (intesa come esercizio di più posizioni di lavoro all'interno della medesima posizione organizzativa), che determinino una maggiore produttività attraverso l'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro e comportino di conseguenza un incremento di professionalità dei lavoratori, anche acquisita attraverso specifica formazione, verranno analizzate da Direzioni aziendali ed RSU a livello locale per verificare le mansioni effettivamente coinvolte e individuare le forme opportune di valorizzazione.**

**Resta salvo quanto già definito a livello aziendale.**

*In sede di stesura, sarà armonizzato il testo relativo alle aziende delle seconde lavorazioni del vetro e per quelle della produzione del vetro eseguito a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche e alle aziende della produzione di lampade e display, di cui al medesimo art. 13.*

**Art. 14 – Passaggio temporaneo di mansioni**

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

**Mobilità e cumulo delle mansioni nella categoria professionale (omissis)**

**Dichiarazione delle Parti stipulanti in materia di organizzazione del lavoro**

(omissis)

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.

Art. 19 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

(omissis)

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 11 del D. Lgs. n. 66/2003 non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

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 dal 19 giugno 2020, 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 3x6.

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

Resta fermo quanto previsto all'art. 67-bis.

**Art. ... - Conciliazione orario di lavoro per DSA (disturbi specifici dell'apprendimento)**

**Al fine di agevolare l'attività di assistenza dei familiari impegnati nelle attività scolastiche di cui all'art. 6 della legge n. 170/2010, le aziende riconosceranno forme di flessibilità dell'orario di lavoro, le cui modalità verranno definite a livello aziendale, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.**

**Art. 24 - Ferie**

(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 quattro** giorni l'anno.

(omissis)

**Art. 48 - Permessi**

(omissis)

~~Net caso di nascita di figli verrà garantito al dipendente padre un giorno di permesso retribuito da fruire entro 5 mesi dalla data del parto. Tale permesso assorbe e non si cumula a quanto eventualmente già concesso a livello aziendale prima della data di stipula del presente accordo o da provvedimenti di legge.~~

**A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, il padre lavoratore ha diritto di usufruire del congedo di paternità obbligatorio di ulteriori due giorni rispetto a quelli previsti dalle norme di legge, nei termini definiti dal D.lgs. n. 151/2001. In sede aziendale verrà verificata la gestione di fruizione di detti permessi aggiuntivi in caso di esigenze contemporanee tra più lavoratori in ciascun turno lavorativo. Potranno essere considerati nel conteggio delle giornate totali a disposizione per ciascun lavoratore (12 giorni) le condizioni di miglior favore già previste a livello aziendale ed eventuali successivi provvedimenti di legge migliorativi rispetto al d.lgs. n. 151/2001.**

(omissis)

**Dal 1° gennaio 2026, i dipendenti affetti - o con figlio minore affetto - da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, hanno diritto di fruire di 10 ore annue di permesso, per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti, secondo le previsioni e nelle modalità previste dall'art. 2 della legge n. 106/2025. L'indennità prevista dalla legge è direttamente corrisposta dai datori e successivamente recuperata tramite conguaglio con i contributi dovuti all'ente previdenziale.**

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures vary in style, with some being more formal and others more stylized or abbreviated. There are approximately 10-12 distinct marks, including what appear to be full names and initials.

Handwritten initials or signatures in the right margin, including a large 'ge' at the top, a smaller 'B' below it, and another set of initials further down.

**Art. 48-bis – Aspettativa**

(omissis)

**I dipendenti, affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi, secondo le previsioni e nelle modalità previste dall'art. 1 della legge n. 106/2025.**

**Art. 48 ter – Iniziative per le vittime della violenza di genere**

(omissis)

**Per le violenze di genere nel loro complesso, perpetrate ai danni di lavoratrici e lavoratori, potranno essere oggetto di valutazione:**

(omissis)

**- il mantenimento della contribuzione mensile a carico dell'azienda al FASIE durante il periodo di congedo di cui all'art. 24, co. 4, d.lgs. n. 80/2015.**

(omissis)

**Art... - Unioni civili**

**I trattamenti e le disposizioni contrattuali previsti per il coniuge convivente sono estesi ad ognuna delle parti di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e al convivente di fatto di cui all'articolo 1, commi 36-37, della medesima legge.**

**AMBIENTE DI LAVORO**

**Art... – Protezione dei lavoratori dai rischi connessi alle alte temperature**

**Le Parti, da sempre attente ai temi di salute e sicurezza di settore, intendono dedicare alla tematica del calore una specifica attenzione. Infatti, le caratteristiche del processo produttivo del settore, unite alle conseguenze dei cambiamenti climatici, rendono attuale il tema della protezione dei lavoratori dai rischi connessi alle elevate temperature. Pertanto, consapevoli del contributo che le relazioni industriali possono apportare, adottano uno specifico protocollo in attuazione anche di quanto definito da CGIL, CISL, UIL e Confindustria nel "Protocollo quadro per l'adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi legate alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro" del 2 luglio 2025. Fermo restando il rispetto degli obblighi di legge e tenuto conto delle caratteristiche di ciascuno stabilimento produttivo, l'obiettivo del Protocollo di settore è quello di individuare, in particolare nei periodi in cui le condizioni climatiche si fanno più**

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'JFC', 'R', 'VB', 'AM', and 'AB'.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'AL', 'AA', and 'M'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'M', 'R', 'AB', '3', '8', 'M', 'M', 'AB', and 'A'.

severe a causa delle alte temperature, un insieme di buone prassi che dovranno essere adottate negli ambienti di lavoro, anche tramite il coinvolgimento dei RLSSA e RSU, nei modi e secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal presente contratto collettivo.

Le Parti monitoreranno l'attuazione del protocollo al fine di valutarne l'estensione ad altre situazioni legate al clima, nonché l'opportunità di un coinvolgimento delle autorità e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per la gestione delle emergenze climatiche.

Resta salvo quanto già definito a livello aziendale, se migliorativo rispetto al Protocollo.

\*\*\*

**Protocollo condiviso per la diffusione di buone pratiche connesse all'esposizione alle alte temperature negli ambienti di lavoro del settore vetro e lampade**

**ASSOVETRO e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL, sottoscrittori del CCNL per i dipendenti delle Aziende Industriali che producono e trasformano articoli di vetro, comprese le Aziende che producono lampade e display,**

**premesse che:**

- anche a causa degli effetti del cambiamento climatico, si registrano in Italia, così come in molte regioni del mondo, con sempre maggiore frequenza e intensità, eventi meteorologici estremi, collegati soprattutto a variazioni anomale della temperatura e delle precipitazioni, con conseguenze spesso drammatiche.
- In particolare, affrontiamo sempre più spesso nel nostro Paese fenomeni noti come "ondate di calore", ossia condizioni meteorologiche estreme con temperature molto elevate per più giorni consecutivi, spesso associate a tassi elevati di umidità, forte irraggiamento solare e assenza di ventilazione. Un'ondata di calore viene definita in relazione alle condizioni climatiche di uno specifico territorio e non è quindi possibile individuare una temperatura-soglia di rischio valida a tutte le latitudini, nel rispetto della normativa di legge.
- Tale condizione climatica rappresenta un rischio per la salute della popolazione in generale e risulta, quindi, anche di interesse lavorativo.
- CGIL, CISL, UIL e Confindustria hanno sottoscritto, il 2 luglio 2025, un "Protocollo quadro per l'adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi legate alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro", nel quale richiamano la possibilità che vengano attivati tavoli nazionali settoriali, volti a declinare le buone prassi e le misure necessarie e condivise per le realtà specifiche dei diversi settori, delle dimensioni aziendali, dei territori e dei processi industriali, che costituiscano la base fondamentale per puntare a coniugare le tutele con la continuità dello svolgimento del lavoro. Elencano, altresì, a mero titolo esemplificativo, alcuni possibili temi di intervento: informazione/formazione; sorveglianza sanitaria; abbigliamento/indumenti/DPI; riorganizzazione turni e orari di lavoro;
- I temi di salute e sicurezza sono da sempre elemento di priorità e di attenzione nel nostro settore, condiviso da aziende e lavoratori anche nell'ambito del CCNL. Le Parti, pertanto, consapevoli del contributo che le relazioni industriali possono apportare, intendono affrontare nel presente documento il tema della protezione dei lavoratori dai rischi connessi alle alte temperature, tenendo conto delle specificità di settore e con particolare riferimento a quelle

attività lavorative che, nel processo produttivo, risultano maggiormente esposte e ne subiscono gli effetti.

- La produzione del vetro, infatti, richiede un processo di lavorazione a ciclo continuo, realizzato per lo più in ambienti chiusi, ove non è attualmente possibile garantire in tutte le aree di lavorazione un ottimale ambiente climatizzato attraverso efficaci sistemi di condizionamento dell'aria.
- Tenuto conto del panorama articolato delle aziende del settore – per collocazione geografica, per tipologia di produzione, impiantistica e per dimensione – le Parti, con l'adozione del presente documento, si propongono l'obiettivo di individuare un insieme di buone prassi, frutto delle indicazioni prescritte dalle Autorità competenti e dell'esperienza fin qui maturata, anche con il confronto sindacale nelle aziende. Tali prassi costituiranno riferimento comune di settore e, ove compatibili con le condizioni microclimatiche e le caratteristiche di ciascuna azienda, come risultanti dalla valutazione dei rischi e, ove necessario, in coordinamento con il Medico Competente e RLSSA, dovranno essere adottate negli ambienti di lavoro, nei periodi in cui le condizioni climatiche si fanno più severe, fermo restando il rispetto degli obblighi di legge.

Tutto ciò premesso, le Parti

concordano

- di promuovere, attraverso il presente protocollo, la diffusione di buone pratiche in ambito aziendale (con specifiche intese a livello locale tra azienda e RSU/RLSSA) per la salute e la sicurezza connesse all'esposizione alle alte temperature, coniugando la prosecuzione delle attività lavorative con la garanzia di un ambiente di lavoro più sano e sicuro, perseguendo così il benessere dei lavoratori.
- di condividere con i RLSSA anche nell'ambito della riunione periodica annuale con il Medico Competente, l'applicazione delle misure previste nel presente Protocollo.

Il datore di lavoro, al fine di attivare tempestivamente le misure di prevenzione e protezione necessarie in caso di elevate temperature, di seguito elencate, assicura, anche mediante idonei strumenti informativi, un adeguato monitoraggio delle condizioni meteorologiche, utilizzando gli strumenti di previsione a disposizione, quali i bollettini del Ministero della Salute, la piattaforma worklimate o altri strumenti informativi.

#### **INFORMAZIONE/FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Formazione e informazione dei lavoratori circa i rischi correlati al caldo, le misure di prevenzione, le procedure da seguire e i comportamenti adeguati da tenere.

La diffusione può essere realizzata attraverso la distribuzione di opuscoli o dépliant, note di servizio, riproduzioni grafiche, istruzioni verbali dei preposti, l'affissione su bacheche ovvero a mezzo display presenti nei luoghi di lavoro ed altri strumenti informatici e di ogni altro mezzo considerato idoneo.

Formazione agli addetti al primo soccorso sulle misure di emergenza da mettere in atto inerenti tali particolari fattori di rischio.

## **IDRATAZIONE**

Disponibilità e facile accesso da parte dei lavoratori ad acqua potabile e acqua per rinfrescarsi.

I lavoratori prestano la massima attenzione al proprio livello di idratazione e alla propria alimentazione, anche sulla base delle raccomandazioni del Medico Competente.

Ove sia previsto il servizio di mensa aziendale, verrà posta attenzione a che vengano preparati pasti adeguati.

## **SORVEGLIANZA SANITARIA**

Il medico effettua la propria sorveglianza secondo quanto emerso dai risultati della valutazione del rischio severo caldo, con particolare attenzione ai soggetti maggiormente suscettibili (ad esempio, per assunzione di farmaci o condizioni mediche particolari); in questi casi il medico competente può segnalare al datore di lavoro eventuali prescrizioni.

## **ABBIGLIAMENTO E DPI**

Sarà presa in considerazione l'adozione di possibili specifici dispositivi, tipo appositi indumenti refrigerati, se compatibili con il tipo di attività svolta.

## **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Interventi sull'organizzazione del lavoro, per ridurre l'esposizione dei lavoratori alle alte temperature. Tali interventi possono includere, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la riprogrammazione delle attività non prioritarie in giorni con condizioni meteo-climatiche più favorevoli;
- la pianificazione, ove possibile, delle attività fisicamente più onerose durante i momenti più freschi della giornata;
- la previsione di aree ombreggiate o climatizzate per garantire il recupero durante la fruizione delle pause;
- eventuale diversa organizzazione dei turni di lavoro.

Art. 55 – Commissione Ambiente/RLSSA

(omissis)

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. Tale formazione deve riguardare i contenuti previsti dall'art. 37, commi 10 e 11 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., come modificato dal DL n. 159/2025. La formazione ha durata di 32 ore di cui 20 sui contenuti indicati dall'art. 37, co. 11, d.lgs. n. 81/2008 e 12 sui rischi specifici presenti in azienda. L'obbligo di aggiornamento periodico quinquennale – che non può ripetere i contenuti della formazione iniziale ma dev'essere orientato alle novità normative, organizzative o tecniche intervenute - prevede 4 ore annue

per le imprese che occupano da 15 fino a 50 lavoratori e 8 ore annue per le imprese che occupano oltre 50 lavoratori. **Sperimentalmente per il prossimo triennio di vigenza contrattuale, le Parti concordano di prevedere, su richiesta dei RLSSA, fino a 8 ore annue di formazione aggiuntiva.**

#### Art. 56 – Ambiente di lavoro

(omissis)

9) 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. **Avendo riscontrato l’esito positivo della sperimentazione suddetta, al fine di accrescerne ulteriormente la consapevolezza, tali dati saranno condivisi anche con le rappresentanze sindacali e portati a conoscenza dei lavoratori, nelle sedi e secondo le modalità previste da ciascuna azienda.**

#### ... - Preposto

**Ai lavoratori identificati, formati e nominati come preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi dell’art. 2, d.lgs. n. 81/2008, si conviene di riconoscere la copertura delle spese e l’assistenza legale, garantita attraverso la messa a disposizione, da parte dell’azienda, di professionisti nell’ambito dei quali il dipendente opererà la sua scelta. Sono esclusi dalla tutela qui disciplinata tutte le ipotesi di responsabilità del preposto per dolo o colpa grave.**

#### Art. 57 – Contratto a termine e somministrazione

~~Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa Azienda, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate ad esigenze stagionali (di cui al successivo articolo 60 ter), acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto di lavoro qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 54 mesi complessivi, anche non consecutivi (fatte salve diverse regolamentazioni aziendali secondo quanto previsto all’art. 51 del D. Lgs. 81/2015 e dagli articoli 19 e ss. e 30 e ss. del medesimo D. Lgs. 81/2015).~~

~~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 30% 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 (fatte salve diverse regolamentazioni aziendali secondo quanto previsto all’art. 51 del D. Lgs. 81/2015 dagli articoli 19 e ss. e 30 e ss. del medesimo D. Lgs. 81/2015).~~

~~L’eventuale frazione unità è arrotondata all’unità superiore. Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un risultato inferiore a 10 resta ferma la possibilità di istituire fino a 10 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.~~

Ai sensi dell'art. 19, co. 1, lett. a), d.lgs. n. 81/2015, il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata superiore a 12 mesi nei seguenti casi, che costituiscono riferimento anche per l'agenzia di somministrazione, ai sensi dell'art. 34, co. 2, d.lgs. n. 81/2015:

- Realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi non solo produttivi;
- Partenza di nuove attività, linee produttive e lancio di nuovi prodotti;
- Gestione di lavorazioni supplementari con specificità tecniche e/o qualitative di processo o di prodotto, non continuative, anche non aventi carattere eccezionale, tali da determinare un incremento temporaneo del fabbisogno di personale;
- Oscillazioni dei volumi produttivi, connesse all'andamento dei mercati serviti o da richieste dei clienti, tali da determinare un incremento temporaneo del fabbisogno di personale.

I suddetti casi potranno essere legittimamente utilizzati per contratti di durata superiori ai 12 e non eccedenti i 36 mesi, ai sensi dell'art. 19, co. 2 e dell'art. 21, co. 01, d.lgs. n. 81/2015. Superato tale termine, il contratto di lavoro a tempo determinato si trasforma in contratto a tempo indeterminato presso l'azienda in cui è stata svolta la prestazione lavorativa. Il termine complessivo di 36 mesi include anche quanto previsto dall'art. 19, co. 3, d.lgs. n. 81/2015.

Le Parti stabiliscono che, ai fini della previsione di legge di cui all'art. 23, co. 2 del d.lgs. 81/2015, si intende per fase di avvio di nuove attività l'avvio di nuove linee produttive per un arco temporale individuato in 24 mesi. Secondo quanto previsto dall'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 e dagli articoli 19 e ss. e 30 e ss. del medesimo D. Lgs. 81/2015 sono fatte salve diverse regolamentazioni previste sulla base di contrattazione aziendale.

Per i lavoratori con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione la contrattazione di secondo livello trova applicazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.

La normativa prevista al presente articolo trova applicazione a far data dal 1° marzo 2017.

La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

#### Nota a 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 delle seconde lavorazioni del vetro in funzione delle esigenze di carattere produttivo ed organizzativo delle stesse.~~

#### Art. 60 ter - Attività stagionali

Si identificano come stagionali, oltre a quelle individuate nelle norme di legge, ~~quelle attività richieste da esigenze tecnico produttivo di tipo temporaneo e periodico ricorrenti in determinati periodi dell'anno in quanto connesse alle stagioni climatiche o a stagionalità individuate come tali nei settori a valle ed a~~

monte del ciclo produttivo: quelle che debbano essere svolte temporaneamente, siano ricorrenti ad intervalli regolari e/o costanti in quanto connesse alle stagioni climatiche o a stagionalità identificate come tali nei settori "clienti", per far fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, a relative esigenze tecnico-produttive o collegate a cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, quali a titolo esemplificativo, attività dipendenti da esigenze agricole.

~~L'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità dovute a particolari esigenze tecnico-produttive è demandata alla contrattazione collettiva aziendale che, in assenza di rappresentanza sindacale in Azienda, sarà realizzata con le OGS firmatarie del CCNL a livello territoriale.~~

#### Art. 62 - Diritto allo studio

(omissis)

##### B) - Diritto allo studio per altri corsi di formazione

I lavoratori che intendono frequentare corsi di studio presso istituti di istruzione pubblici, riconosciuti o parificati, al fine di conseguire il un titolo di scuola dell'obbligo studio avente valore legale o di per migliorare e ampliare anche la propria competenza professionale in relazione alle attività aziendali all'attività aziendale la propria preparazione, potranno usufruire a richiesta di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite e nei limiti di un monte ore globale distribuito tra tutti i dipendenti dell'unità produttiva. Il monte ore complessivo di permessi retribuiti a carico dell'azienda e a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.

(omissis)

#### Art. 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, o al regime di orario, per te i 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. A tal fine dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 12 dicembre 2018, "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica": 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

Al fine di agevolare l'applicazione degli artt. 3, co. 3-bis, d.lgs. n. 216/2003 e 5-bis, legge n. 104/1992, le Parti si impegnano a definire nel corso della vigenza contrattuale specifiche linee

guida, che possano prevedere il supporto del dipendente con disabilità da parte di RSU/RLSSA e tenere anche conto delle esigenze legate all'assistenza di figli con disabilità.

### Allegato 3

#### LINEE GUIDA SUL PREMIO DI PARTECIPAZIONE

(omissis)

4) Rientrano a pieno titolo nel concetto di miglioramento della produttività programmi ed azioni che accrescano e consolidino la qualità dei prodotti dei processi e servizi, riducano i costi, migliorino l'efficienza e gli indici di sostenibilità dell'Azienda. A titolo di esempi, non esaustivi, si elencano in allegato alcuni parametri di riferimento utili per misurare la produttività.

(omissis)

#### ESEMPI DI PARAMETRI DI SOSTENIBILITA'

- **Riduzione dei consumi energetici**
- **Gestione dei rifiuti**
- **Riduzione emissione di CO2 e altri gas climalteranti**
- **Utilizzo di fonti rinnovabili**
- **Salute e sicurezza**
- **Riduzione consumi idrici**
- **Ore formazione sicurezza/qualità**

#### 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:

- **TEM:** Incremento dei minimi tabellari mensili pari a euro 195 a regime al livello D1, da corrispondere in cinque tranches con le seguenti decorrenze: euro 50 dal 1° gennaio 2026; euro 15 dal 1° ottobre 2026; euro 30 dal 1° gennaio 2027; euro 25 dal 1° giugno 2027; euro 75 dal 1° luglio 2028.

La corresponsione degli aumenti relativi ai mesi di gennaio, febbraio, marzo e aprile 2026, per il solo personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, avverrà con la prima retribuzione utile successiva allo scioglimento della riserva della presente ipotesi di accordo. L'aumento relativo a tali mensilità non sarà utile per il ricalcolo degli istituti diretti e indiretti già liquidati.


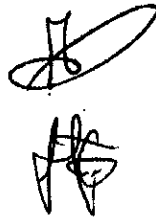
- **TEC:** A partire dal 1° gennaio 2027, incremento di 0,5% della contribuzione dovuta dall'azienda per ogni lavoratore iscritto al FONCHIM.

L'obbligo contributivo è assunto dai datori di lavoro solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al FONCHIM e finché permene l'iscrizione allo stesso.

Di conseguenza, nessun contributo è dovuto dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore decida di aderire ad una forma pensionistica diversa da quella contrattuale di riferimento.

**Nota a verbale**

In occasione della firma del presente accordo si definisce, quale disposizione temporanea per l'anno 2026 sulla contrattazione di secondo livello, per i nuovi accordi, che eventuali incrementi di costo potranno avere effetto solo a partire dall'anno 2027.



## CATEGORIA D

(omissis)

### PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 3

(omissis)

#### Profili tassativi operai

- Strumentista manutentore, in possesso **preferibilmente** di diploma tecnico professionale o di preparazione equivalente e con notevole esperienza, che, operando sull'intera gamma degli impianti e delle apparecchiature elettriche, elettroniche **e/o digitali**, meccaniche di tecnologia particolarmente complessa effettua interventi risolutivi per l'individuazione e l'eliminazione di qualsiasi guasto: provvede alla revisione e alla messa a punto dei singoli componenti nonché alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima, contribuendo alla formulazione di proposte migliorative.
- Lavoratore che, in possesso **preferibilmente** di diploma tecnico professionale o di preparazione equivalente derivante da pluriennale anzianità specifica nella mansione, con profonda conoscenza dei processi di formatura vetro/cavo, opera in unità organizzative complesse in condizioni di autonomia operativa e potere di iniziativa, intervenendo sulla conduzione dei canali esul coordinamento dei cambi di lavorazione: imposta ed assicura, **anche** mediante l'utilizzo di apparecchiature elettroniche **e/o digitali**, la corretta regolazione delle macchine al fine di conseguire l'ottimizzazione del processo produttivo sia in termini qualitativi che quantitativi, curando anche la registrazione, l'aggiornamento e l'archivio delle schede di ~~temporizzazione~~ delle macchine stesse per ogni singolo articolo.
- Lavoratore che, in possesso **preferibilmente** di diploma tecnico professionale o di preparazione equivalente derivante da pluriennale anzianità specifica nella mansione, con profonda conoscenza dell'area produttiva di appartenenza e dei processi produttivi connessi, all'interno della produzione float ovvero della lavorazione per il vetro auto (**seconda e terza lavorazione**), esercita, in condizioni di autonomia operativa, compiti di supporto e coordinamento di una squadra di lavoratori verificando la rispondenza della produzione in termini qualitativi e quantitativi mantenendovi l'attività di conduzione di una parte/macchina del processo produttivo.

### PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2

(omissis)

#### Profili impiegati (gruppo 1)

- Impiegato tecnico con compito di coordinamento e controllo nell'ambito dei settori di produzione e dei servizi.
- Impiegato tecnico che, sulla base di schemi di massima, studia e realizza disegni **tecnici costruttivi di congegni**.
- Impiegato amministrativo con particolare competenza nella contabilità generale industriale o nell'ambito commerciale o logistico.
- ~~Programmatore di centro elettronico~~ **Impiegato informatico** che, sulla base d'istruzione e metodologie esistenti, realizza i programmi controllandone i risultati e apportandovi variazioni e migliorie.
- **Impiegato di segreteria** ~~Segretaria stenodattilografica~~ con ottima conoscenza di lingue estere che, servendosi anche di ~~apparecchiature elettroniche~~ **strumenti digitali**, redige corrispondenza, gestisce gli archivi, appronta prospetti e statistiche, tiene aggiornata l'agenda degli impegni e provvede all'organizzazione logistica di riunioni e viaggi.

#### Profili operai (gruppo 3)

- Lavoratore che, in possesso **preferibilmente** di diploma tecnico professionale o di preparazione equivalente, con notevole esperienza derivante da pluriennale anzianità specifica nella mansione, con profonda conoscenza dei processi di formazione del vetro cavo responsabile di più macchine e/o linee formatrici, individua i difetti, le cause dei guasti ed opera **difficili** interventi che risultino risolutivi ai fini del regolare andamento della lavorazione, effettua l'avvio e la regolazione delle macchine formatrici in condizioni di autonomia operativa, **difficili** interventi per la sostituzione di parti delle macchine nonché interventi meccanici per il buon funzionamento delle stesse.
- Strumentista manutentore che, in possesso di adeguata competenza tecnica applicata a più rami di

specializzazione (meccanica, elettrica, idraulica) opera sulla pluralità degli impianti e/o apparecchiature esistenti in azienda, purché siano tra loro differenti per caratteristiche, al fine di individuare ed eliminare qualsiasi guasto. Provvede alla revisione ed alla messa a punto dei singoli componenti con interventi che risultino risolutivi.

- Strumentista elettronico che, sull'intera gamma delle apparecchiature elettroniche complesse (analizzatori, ecc.) o, in mancanza, sulla pluralità di quelle esistenti in azienda, purché siano tra loro differenti per caratteristiche, opera per l'individuazione e l'eliminazione di qualsiasi guasto e per la taratura (sia dopo la revisione sia all'atto dell'installazione), effettuando interventi che risultino risolutivi. Provvede inoltre alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima e partecipa alla formulazione di proposte migliorative.
- Lavoratore che, in condizioni di autonomia operativa esegue varie analisi di laboratorio chimico fisiche di prodotti, materie prime ed altri componenti chimici di lavorazione, ~~effettua vari tipi di analisi~~ mediante l'uso di tutte le strumentazioni esistenti in azienda e ne sintetizza i risultati con apposite annotazioni coordinando all'occorrenza altri analisti di laboratorio.
- **Lavoratore che, in possesso preferibilmente di diploma tecnico professionale o di preparazione equivalente, con notevole esperienza derivante da pluriennale anzianità specifica nella mansione, con profonda conoscenza dei processi produttivi del vetro piano/vetro per auto responsabile di più impianti, individua i difetti, le cause dei guasti ed opera difficoltosi interventi che risultino risolutivi ai fini del regolare andamento della lavorazione, effettua l'avvio e la regolazione degli impianti in condizioni di autonomia operativa, difficoltosi interventi per la sostituzione di parti degli impianti nonché interventi tecnici per il buon funzionamento delle stesse.**

## PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 1

(omissis)

### Profili impiegati (gruppo 1)

- Operatore esperto di ~~centro elettronico~~ sistemi informatici.
- Disegnatore che provvede autonomamente allo sviluppo grafico di particolari costruttivi, avvalendosi anche di ~~apparecchiature elettroniche~~ strumenti digitali.
- ~~Segretaria stenodattilografa~~ impiegato di segreteria che, avvalendosi anche di ~~apparecchiature elettroniche~~ strumenti digitali e con conoscenza di lingue estere redige corrispondenza semplice, esegue lavori di archivio e provvede al reperimento di dati.

### Profili operai (gruppo 3)

#### Settore "Vetro piano"

- Operatore sala comandi float (spout bagno).
- Primo operatore linea float.
- Operatore bagno, capace di sostituire completamente l'operatore sala comandi float.
- Operatore linea taglio computerizzato che in condizione di autonomia operativa imposta il programma di taglio sul computer di processo, ottimizzando la resa del prodotto attraverso interventi adattativi rispetto all'andamento della qualità del vetro in uscita, nell'ambito di schemi produttivi prefissati, trasmettendo a ~~mezzo terminale~~ i dati di produzione all'unità centrale.
- **Stimatore di Operatore di controllo del processo della qualità che, dopo adeguato addestramento tecnico specifico, teorico e pratico e con notevole esperienza derivante da pluriennale anzianità nella mansione, in base a standards produttivi prestabiliti, oltre ad eseguire i controlli e le rilevazioni statistiche delle proprietà visive, chimico fisiche e dimensionali del prodotto con l'ausilio di apposita strumentazione, autonomamente determina gli standards qualitativi ed effettua proiezioni sulla base dei controlli eseguiti, consentendo così alla produzione di intervenire tempestivamente sul processo per il mantenimento di condizioni ottimali di qualità.**
- **Lavoratore che, in condizioni di autonomia operativa, esegue sulla base di metodologie standardizzate ed avvalendosi della strumentazione di laboratorio, analisi chimico fisiche di prodotti, materie prime ed altri componenti ausiliari. Riporta i risultati su appositi moduli o, all'occorrenza, su ~~carte diagrammate~~ strumenti di controllo fornendo in tempo reale alla produzione i risultati ed i parametri indispensabili per il controllo del processo vetrario, ~~con particolare riferimento al vetro colorato~~. Provvede, altresì, alla taratura delle apparecchiature di laboratorio, ~~quali spettrofotometri, spettrometri a raggi X ecc.~~ con l'ausilio di standards.**

#### Settore "Vetro temperato e accoppiato, edilizia ed auto, argentato"

- ~~Lavoratore che, in possesso di adeguate conoscenze tecniche ed esperienza appropriata conduce, in condizioni di autonomia operativa, linee a più presse automatiche per costampaggio di guarnizioni su vetri temperati, impostando i programmi di pressatura su computer e gestendo l'ispezione finale per l'ottimizzazione della resa del prodotto; esegue interventi correttivi di regolazione e manutenzione che assicurino la continuità produttiva e la qualità del prodotto, con compiti di coordinamento meramente operativo; trasmette a mezzo~~

terminale i dati di produzione all'elaboratore.

- Conduttore linea a freddo computerizzata per vetri temperati o accoppiati che, in condizione di autonomia operativa, imposta il programma di taglio del vetro sul computer, ottimizzando la resa del prodotto attraverso interventi adattativi rispetto all'andamento della qualità del vetro in uscita, nell'ambito di schemi produttivi prefissati, trasmettendo a mezzo terminale i dati di produzione all'elaboratore con gli opportuni strumenti digitali e assicurando direttamente e da sola la qualità del prodotto con la relativa ispezione.
- Conduttore linea di assemblaggio e ispezione finale automatizzata per vetri accoppiati auto che, in condizione di autonomia operativa, imposta il programma di pressatura su computer e segue il programma della linea di ispezione finale, ottimizzando la resa del prodotto attraverso interventi adattativi rispetto all'andamento della qualità del vetro in uscita, anche per l'autoclave, trasmettendo a mezzo terminale i dati di produzione con gli opportuni strumenti digitali all'elaboratore e assicurando la qualità del prodotto.
- Conduttore di linee autoclave automatizzate che, in condizioni di autonomia operativa, imposta cicli di produzione per vari tipi di prodotto, attraverso interventi adattativi rispetto all'andamento della qualità, trasmettendo i dati di produzione all'elaboratore con gli opportuni strumenti digitali.
- Conduttore di linee completamente robotizzate di controllo e saldatura ed imballo del vetro temperato e accoppiato che, tramite strumenti digitali elaboratore, compila schede ed istogrammi per l'effettua attività di controllo del processo produttivo trasmettendo i dati dal terminale all'elaboratore.
- Conduttore impianto tempera.
- Conduttore forni di curvatura dei vetri accoppiati.
- Tagliatore e molatore a mano per prototipi auto fuoriserie (mansione prevalente).

#### **Settore "Vetro per auto: terza lavorazione"**

- **Lavoratore che, in possesso di adeguate conoscenze tecniche ed esperienza appropriata conduce, in condizioni di autonomia operativa, linee a più presse automatiche per costampaggio di guarnizioni su vetri temperati e accoppiati, impostando i programmi di pressatura su computer e gestendo l'ispezione finale per l'ottimizzazione della resa del prodotto; esegue interventi correttivi di regolazione e manutenzione che assicurino la continuità produttiva e la qualità del prodotto, con compiti di coordinamento meramente operativo; trasmette i dati di produzione con gli opportuni strumenti digitali.**
- **Operatore di controllo del processo della qualità che, dopo adeguato addestramento tecnico specifico, teorico e pratico e con notevole esperienza derivante da pluriennale anzianità nella mansione, in base a standards produttivi prestabiliti, oltre ad eseguire i controlli e le rilevazioni statistiche delle proprietà visive, chimico fisiche e dimensionali del prodotto con l'ausilio di apposita strumentazione, autonomamente determina gli standards qualitativi ed effettua proiezioni sulla base dei controlli eseguiti, consentendo così alla produzione di intervenire tempestivamente sul processo per il mantenimento di condizioni ottimali di qualità.**
- **Lavoratore che, in condizioni di autonomia operativa, esegue sulla base di metodologie standardizzate ed avvalendosi della strumentazione di laboratorio, analisi chimico fisiche di prodotti, materie prime ed altri componenti ausiliari. Riporta i risultati su appositi moduli o, all'occorrenza, su strumenti di controllo fornendo in tempo reale alla produzione i risultati ed i parametri indispensabili per il controllo del processo vetrario. Provvede, altresì, alla taratura delle apparecchiature di laboratorio, con l'ausilio di standards.**

#### **Settore "Vetro cavo"**

- **Lavoratore, in possesso di notevole esperienza derivante da pluriennale anzianità nella mansione, preposto alla conduzione di macchine formatrici con responsabilità della produzione delle medesime, che esegue difficoltose operazioni al fine di assicurare il regolare funzionamento, secondo le prescrizioni di esercizio e provvedendo alle relative registrazioni, anche con strumenti digitali a mezzo videoterminale.**
- **Lavoratore, in possesso di particolare e approfondita conoscenza tecnico operativa specifica derivante anche da notevole esperienza, che esegue, con autonomia operativa ed eventualmente in base a disegno, qualsiasi lavoro di costruzione, installazione, manutenzione e riparazione di ogni tipo di impianto elettrico, elettronico e strumentale, effettuandone la messa a punto e regolazione secondo gli standards di funzionamento e che, in grado di individuare qualsiasi guasto, effettua interventi che risultino risolutivi, con eventuali compiti di coordinamento operativo.**
- **Lavoratore che, in possesso di approfondita conoscenza teorico pratica derivante da addestramento specifico e pluriennale esperienza nella mansione, esegue, in unità organizzative complesse, su tutte le linee di produzione in modo autonomo il controllo delle caratteristiche di qualità del prodotto (funzionali, dimensionali, estetiche), definendo nelle relative schede tecniche, mediante l'utilizzo di apparecchiature anche elettroniche, coordinando i flussi informativi e l'operatività che ne consegue consentendo alla produzione - anche attraverso tempestive segnalazioni - il raggiungimento ed il mantenimento dei livelli qualitativi espressi nei capitoli tecnici; che valuta altresì la conformità del prodotto anche con riferimento alle normative di certificazione; che compila l'apposita modulistica anche tramite videoterminale strumenti digitali, ivi comprese le schede di conformità.**

#### **Settore "Tubo di vetro"**

(omissis)

Settore "Fibre isolanti"

- Fibratore.
- Lavoratore di produzione che, in possesso di notevole esperienza e preparazione, con autonomia operativa provvede alla regolazione e al controllo di più macchine di produzione secondo le prescrizioni di esercizio, assicurandone il regolare funzionamento, con eventuali compiti di coordinamento e provvedendo alle relative registrazioni anche a mezzo videoterminale strumenti digitali.

Settore "Fibre tessili"

(omissis)

Settore "Fibre ottiche"

(omissis)

Profili comuni a tutti i settori (gruppo 3)

(omissis)

## CATEGORIA E

(omissis)

### PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 3

Profili operai (gruppo 3)

Settore "Produzione lastre"

(omissis)

Settore "Vetro temperato e accoppiato, edilizia ed auto, argentato ecc."

- Operatore che in possesso di adeguate conoscenze tecniche ed esperienza appropriata esegue le operazioni di stampa serigrafica provvedendo anche alla preparazione delle paste, al settaggio delle macchine e garantendo la qualità del prodotto.
- Lavoratore che in possesso di adeguate conoscenze tecniche ed esperienza appropriata è in grado di sostituire i titolari su più posizioni organizzative 2 della categoria E garantendo comunque la qualità del prodotto in autocontrollo e svolgendo manutenzioni di primo livello sugli impianti.
- Lavoratore con compiti di coordinamento nella fase di collaudo e controllo finale qualitativo e dimensionale di volumi con relative annotazioni e segnalazioni con relativa raccolta ed analisi dei dati.

Settore "Vetro per auto: terza lavorazione"

- Lavoratore che in possesso di adeguate conoscenze tecniche ed esperienza appropriata è in grado di sostituire i titolari su più posizioni organizzative 2 della categoria E garantendo comunque la qualità del prodotto in autocontrollo e svolgendo manutenzioni di primo livello sugli impianti.
- Lavoratore con compiti di coordinamento nella fase di collaudo e controllo finale qualitativo e dimensionale di volumi con relativa raccolta ed analisi dei dati.

Settore "Vetro cavo"

(omissis)

Settore "Fibre tessili"

(omissis)

## PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2

(omissis)

### Profili impiegati (gruppo 1)

- Addetti agli uffici amministrativi che compiono operazioni ricorrenti.
- Addetti allo svolgimento di pratiche commerciali semplici.
- Disegnatore ~~non esclusivamente lucidista~~, che, in possesso di adeguata preparazione, esegue lo sviluppo grafico di particolari costruttivi, avvalendosi anche di strumenti digitali.

### Profili operai (gruppo 3)

Settore "Produzione lastre"

(omissis)

Settore "Vetro temperato e accoppiato, edilizia ed auto, argentato ecc."

- Lavoratore addetto alle fasi di lavorazione manuale difficoltosa su lastre in relazione alla loro dimensione o forma o che effettui altri lavori di equivalente impegno e difficoltà o incaricato della conduzione di impianti di tempera o simili\*, che esegue operazioni che comportano anche interventi correttivi e controlli di apparecchiature per assicurare il regolare ciclo di funzionamento.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue difficoltosi interventi meccanici, elettrici o elettronici, idraulici, di muratura, di falegnameria, su apparecchiature, macchinari ed impianti o che svolge i lavori inerenti al proprio mestiere, di equivalente natura inerenti alla propria mansione.
- Lavoratore che, stabilmente addetto alla manovra e conduzione di mezzi speciali di trasporto e sollevamento di qualsiasi tipo e portata, sia responsabile dell'allestimento degli ordini suspecifica distinta di carico, nonché provveda allo stivaggio a magazzino del prodotto finito, in conformità di criteri di organizzazione del posizionamento del prodotto stesso.
- Lavoratore addetto al taglio semi-automatizzato del vetro su linee collegate a forni di tempera (vetro temperato) e piegatura (vetro accoppiato) che esegue in autonomia operazioni comportanti anche interventi correttivi e controlli di apparecchiature per assicurare il regolare ciclo di funzionamento e la qualità del prodotto.
- ~~Lavoratore addetto alla saldatura di terminali su lunotti termici (vetro temperato), che esegue in autonomia operazioni comportanti anche interventi correttivi e controlli di apparecchiature per assicurare il regolare ciclo di funzionamento e la qualità del prodotto.~~
- ~~Lavoratore addetto al costampaggio di guarnizioni su vetri temperati, che esegue in autonomia operazioni comportanti anche interventi correttivi e controlli di apparecchiature per assicurare il regolare ciclo di funzionamento e la qualità del prodotto.~~

\* Per simili si intendono anche le macchine che richiedono operazioni la cui difficoltà è equivalente a quella dell'impianto di tempera

Settore "Vetro cavo"

- Lavoratore incaricato della conduzione, regolazione e controllo di impianti, apparecchiature o macchinari, che esegue difficoltose operazioni al fine di assicurare il regolare funzionamento per la migliore produzione, secondo le prescrizioni di esercizio procedure operative e provvedendo ad eventuali relative registrazioni.
- Lavoratore che esegue difficoltosi interventi di manutenzione e/o sostituzione di parti di impianti, apparecchiature o macchinari e provvede alla successiva messa a punto e regolazione degli stessi.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue difficoltosi interventi meccanici, elettrici elettrotecnici, idraulici, di muratura, di falegnameria, su apparecchiature, macchinari ed impianti o che svolge i lavori di equivalente natura inerenti alla propria mansione.
- Lavoratore che, stabilmente addetto alla manovra e conduzione di mezzi speciali di trasporto e sollevamento di qualsiasi tipo e portata, sia responsabile dell'allestimento degli ordini suspecifica distinta di carico, nonché provveda allo stivaggio a magazzino del prodotto finito, in conformità di criteri di organizzazione del posizionamento del prodotto stesso.
- Lavoratore che, in possesso di particolare ed elevata capacità - derivante anche da notevole esperienza specifica acquisita nello svolgimento della medesima mansione - effettua con perizia e carattere di continuità, in modo autonomo, nel rispetto delle procedure e degli standards definiti, la determinazione di qualità di prodotti per la profumeria, aventi caratteristiche estetico qualitative accentuate, richiedenti selezioni particolarmente complesse ed accurate.
- Lavoratore addetto in modo continuativo al controllo di qualità che, in possesso di particolare ed elevata capacità derivante anche da notevole esperienza, esegua in modo autonomo nel rispetto delle prescrizioni di esercizio

**procedure operative** la determinazione del livello qualitativo della produzione mediante il controllo statistico delle sue caratteristiche morfologiche/ dimensionali avvalendosi di adeguata strumentazione, effettuando le relative registrazioni su appositi moduli e dando tempestiva segnalazione di eventuali anomalie, in modo da assicurare risultati aderenti agli standards fissati.

**Settore "Tubo di vetro"**

- Lavoratore che esegue difficoltose operazioni che comportano conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche e richiedono interventi correttivi e controlli per la conduzione di uno o più apparecchiature o forni fusori per vetro, al fine di assicurarne il regolare funzionamento secondo le **prescrizioni di esercizio procedure operative**, provvedendo alle relative annotazioni.
- Lavoratore incaricato della conduzione, regolazione e controllo di più macchine tiratrici, che esegue difficoltose operazioni al fine di assicurarne il regolare funzionamento per la migliore produzione, secondo le **prescrizioni di esercizio procedure operative** e provvedendo ad eventuali relative registrazioni.
- Lavoratore che, in base a metodi di lavoro prestabiliti esegue controlli e rilievi statistici delle proprietà dimensionali, visive e chimico fisiche del prodotto, con l'ausilio di apposita strumentazione, provvedendo alle relative annotazioni.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue difficoltosi interventi meccanici, elettrici o elettronici, idraulici, di muratura e di carpenteria su apparecchiature, macchinari ed impianti, ovvero che svolge i lavori di equivalente natura inerenti alla propria mansione.
- Lavoratore che, stabilmente addetto alla manovra e conduzione di mezzi speciali di trasporto e sollevamento di qualsiasi tipo e portata, sia responsabile dell'allestimento degli ordini su specifica distinta di carico, nonché provveda allo stivaggio a magazzino del prodotto finito, in conformità di criteri di organizzazione del posizionamento del prodotto stesso

**Settore "Fibre"**

(omissis)

**Settore "Fibre ottiche"**

(omissis)

**Settore "Vetro per auto: terza lavorazione"**

- **Lavoratore addetto alla saldatura di terminali su vetro temperato o accoppiato, che esegue in autonomia operazioni comportanti anche interventi correttivi e controlli di apparecchiature per assicurare il regolare ciclo di funzionamento e la qualità del prodotto.**
- **Lavoratore addetto al costampaggio di guarnizioni su vetri temperati o accoppiati, che esegue in autonomia operazioni comportanti anche interventi correttivi e controlli di apparecchiature per assicurare il regolare ciclo di funzionamento e la qualità del prodotto.**
- **Lavoratore di officina o di manutenzione che esegue difficoltosi interventi meccanici, elettrici o elettronici, idraulici, di muratura, di falegnameria, su apparecchiature, macchinari ed impianti o che svolge i lavori di equivalente natura inerenti alla propria mansione.**
- **Lavoratore che, stabilmente addetto alla manovra e conduzione di mezzi speciali di trasporto e sollevamento di qualsiasi tipo e portata, sia responsabile dell'allestimento degli ordini su specifica distinta di carico, nonché provveda allo stivaggio a magazzino del prodotto finito, in conformità di criteri di organizzazione del posizionamento del prodotto stesso.**
- **Lavoratore che, in possesso di particolare ed elevata capacità - derivante anche da notevole esperienza specifica acquisita nello svolgimento della medesima mansione - effettua con perizia e carattere di continuità, in modo autonomo, nel rispetto delle procedure e degli standards definiti, la determinazione di qualità di prodotti richiedenti anche selezioni particolarmente complesse ed accurate.**

## PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 1

**Profili impiegati (gruppo 1)**

- ~~Addetti a mansioni semplici di ufficio e di scritturazione e copia, nonché dattilografi addetti a centralini telefonici di normale difficoltà, di carattere esecutivo e ripetitivo, sulla base di procedure predefinite, con limitata autonomia operativa.~~

**Profili operai (gruppo 3)**

**Settore "Produzione lastre"**

- **Lavoratore che esegue operazioni secondo procedure definite che richiedono l'impiego di macchine o attrezzature di normale difficoltà o che esegue lavori manuali di equivalente impegno.**
- **Lavoratore addetto alla manovra e conduzione meccanica di carrelli elevatori per il trasporto e sollevamento**

di materiali vari o per il traino di attrezzature mobili.

- Lavoratore di officina o di manutenzione che, **in possesso di limitata esperienza nella mansione**, esegue interventi o lavori di normale impegno.

**Settore "Vetro temperato e accoppiato, edilizia ed auto, argentato"**

- Lavoratore che, su macchine, **strumenti informatici e/o** con l'ausilio di attrezzature, esegue operazioni di normale difficoltà secondo procedure definite ~~e che effettua operazioni manuali di equivalente impegno~~.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che, **in possesso di limitata esperienza nella mansione**, esegue interventi o lavori di normale impegno.
- Lavoratore che esegue il controllo di qualità visivo e dimensionale secondo le specifiche previste.
- Lavoratore addetto alla manovra e conduzione meccanica di carrelli elevatori per il trasporto e sollevamento di materiali vari o per il traino di attrezzature mobili.
- Lavoratore che esegue l'imballo ed il confezionamento del prodotto finito, secondo le specifiche previste.

**Settore "Vetro cavo"**

- Lavoratore che, addetto al funzionamento di macchine, esegue operazioni richiedenti il possesso di adeguate capacità pratiche e normali conoscenze tecniche, ovvero esegue altri lavori di equivalente impegno.
- Lavoratore addetto alla manovra e conduzione meccanica di carrelli elevatori per il trasporto e sollevamento di materiali vari o per il traino di attrezzature mobili.
- Lavoratore che esegue normali interventi di manutenzione e/o sostituzione di parti di impianti, apparecchiature o macchinari.
- Lavoratore che, in possesso di esperienza derivante da anzianità nello svolgimento della medesima mansione, effettua, secondo procedure definite, la determinazione di qualità di prodotti e materiali che richiedono selezioni particolarmente accurate.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che, **in possesso di limitata esperienza nella mansione**, esegue interventi o lavori di normale impegno.

**Settore "Tubo di vetro"**

- Lavoratore che predispone ed esegue normali e semplici regolazioni di macchine, anche con l'ausilio di tabelle e indici di riferimento, al fine di assicurarne il regolare funzionamento, provvedendo alle relative annotazioni.
- Lavoratore che esegue il controllo di qualità visiva e dimensionale con l'ausilio di semplici strumenti di misura provvedendo alle relative annotazioni.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che, **in possesso di limitata esperienza nella mansione**, esegue interventi o lavori di normale impegno.
- Lavoratore addetto alla manovra e conduzione meccanica di carrelli elevatori per il trasporto e sollevamento di materiali vari o per il traino di attrezzature mobili.
- Aiutanti di lavoratori del livello superiore.

**Settore "Fibre"**

- Lavoratore che, in base a metodi di lavoro prefissati, esegue misure chimico-fisiche correnti su un solo prodotto o materia prima anche con l'aiuto di strumenti, provvedendo alle relative annotazioni.
- Lavoratore che predispone, secondo le consegne ricevute, le normali e semplici regolazioni di macchine, previste su opportune scale o indici di riferimento, al fine di assicurarne il regolare funzionamento o esegue altri lavori di equivalente impegno.
- Lavoratore incaricato del controllo visivo ed eventuale scarto dei prodotti prima dell'imballo.
- Lavoratore addetto alla manovra e conduzione meccanica dei carrelli elevatori per il trasporto e sollevamento di materiali vari o per il traino di attrezzature mobili.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che, **in possesso di limitata esperienza nella mansione**, esegue interventi o lavori di normale impegno.

**Settore "Fibre ottiche"**

(omissis)

**Settore "Vetro per auto: terza lavorazione"**

- Lavoratore che, su macchine, **strumenti informatici e/o** con l'ausilio di attrezzature, esegue operazioni di normale difficoltà secondo procedure definite.
- Lavoratore di officina o di manutenzione che, **in possesso di limitata esperienza nella mansione**, esegue interventi o lavori di normale impegno.
- Lavoratore che esegue il controllo di qualità visivo e dimensionale secondo le specifiche previste.
- Lavoratore addetto alla manovra e conduzione meccanica di carrelli elevatori per il trasporto e sollevamento di materiali vari o per il traino di attrezzature mobili.
- Lavoratore che esegue l'imballo ed il confezionamento del prodotto finito, secondo le specifiche previste.

(omissis)